



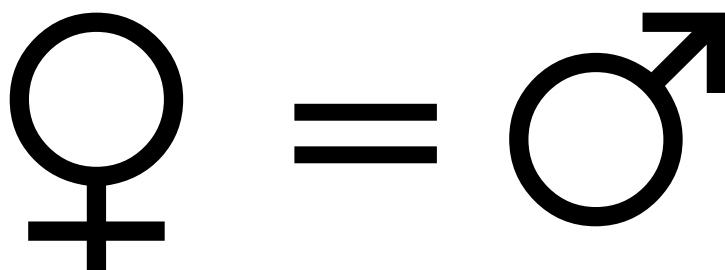
Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes
Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen
Rat für Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen

INSTITUUT VOOR
DE GELIJKHEID
VAN VROUWEN
EN MANNEN



INSTITUT
POUR L'ÉGALITÉ
DES FEMMES
ET DES HOMMES

***GELIJKHEID VAN
WERKENDE VROUWEN EN
MANNEN
EUROPEES
GEMEENSCHAPSRECHT/BELGISCH
FEDERAAL RECHT***



**BASISDOCUMENTATIE
JANUARI 2026**

Deze brochure kan gratis verkregen worden op de website van de Raad van de Gelijke Kansen voor mannen en vrouwen: www.raadvandegelijkekansen.be

Gratis exemplaren kunnen aangevraagd worden bij : info@igvm.be

Ce document peut être également obtenu en français sous le titre “Egalité entre travailleurs féminins et masculins – droit communautaire européen/droit belge fédéral : Documentation de base”. www.conseildelegalite.be

Reproductie, zelfs gedeeltelijk, van de teksten van dit document is slechts toegelaten mits vermelding van de bron.

WOORD VOORAF

SINDS 40 JAAR ONVERVANGBAAR

De Commissie Vrouwenarbeid (CVA) werd in 1974 bij koninklijk besluit opgericht voor de bevordering van de dialoog tussen de werkgevers- en de werknemersorganisaties met als doel adviezen te verlenen aan de regering over de promotie van de gelijke kansen van vrouwelijke en mannelijke werknemers. De CVA werd ondersteund door een Secretariaat dat behoorde tot de administratie van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid.

Op een studiedag van de CVA in 1985, georganiseerd voor de sensibilisering van de juridische wereld, kwam de nood aan informatie van de wetgeving, de rechtspraak en de rechtsleer (Europees en nationaal) inzake de gendergelijkheid op het werk tot uiting. Het Secretariaat van de CVA kwam hieraan tegemoet en zo zag de *Basisdocumentatie- Gelijkheid van werkende vrouwen en mannen* het licht.

De Raad van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen (RGK) die in 1993 ontstond uit een fusie van de CVA en de Emanicipatieraad, is samengesteld uit vertegenwoordigers(sters) van de sociale gesprekspartners (privé en publieke sector) en ook van de vele organisaties die de gendergelijkheid ter harte nemen. Door zijn adviezen, publicaties en studiedagen draagt de RGK op niet aflatende wijze bij tot de strijd tegen de discriminaties tussen vrouwen en mannen in het ganse sociale leven.

Gegroeid uit het Secretariaat van de CVA, dat ondertussen de Directie van de gelijke kansen was geworden, werd het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (IGVM) opgericht in 2002 bevoegd om onderzoek te verrichten, om acties ter sensibilisering en promotie van de gendergelijkheid te voeren, en meer in het bijzonder om hulp te bieden aan slachtoffers van discriminatie en gendergerelateerd geweld.

Parallel met deze evoluties is de vraag naar de *Basisdocumentatie* nooit afgezwakt. Sinds 1990 wordt de publicatie jaarlijks uitgegeven, bijgewerkt tot op 1 januari. Uiteraard is de publicatie nu ook digitaal beschikbaar; maar leden van de RGK en van de vertegenwoordigende organisaties, academici en studenten die zich wenden tot het Instituut, rechtspractici, zij blijven allen gebruik maken van de gedrukte versie voor vlugge raadpleging.

Daarom blijft de RGK, met eigen middelen en inspanning de *Basisdocumentatie* publiceren, jaarlijks in elektronische vorm en om de twee jaar ook in “papieren” vorm, en stelt de documentatie gratis ter beschikking van het IGVM. De tekst is bijgewerkt tot 1 januari 2026.

Het Bureau van de Raad van de Gelijke Kansen voor mannen en vrouwen

INHOUDSTAFEL

A. BASISWETGEVING	9
1. RECHT VAN DE EUROPESE UNIE	10
1.1. Verdragen van de Europese Unie	13
1.1.1. Verdrag betreffende de Europese unie	13
1.1.2. Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie	13
1.1.3. Handvest van de grondrechten van de Europese Unie	15
1.2. Europese richtlijnen	15
1.2.1. Richtlijn 79/7 (gelijkheid inzake sociale zekerheid)	15
1.2.2. Richtlijn 2006/54 (“Herschikking”)	19
1.2.3. Richtlijn 2023/970 (gelijke beloning en transparantie) ⁰	37
1.2.4. Richtlijn 2010/41 (gelijke behandeling van zelfstandigen)	70
1.2.5. Richtlijn 2004/113 (goederen en diensten)	78
2. BELGISCH RECHT	90
2.1. Grondwet, artikelen 10, 11, 11 <i>bis</i> en 23	91
2.2. Wet van 12.4.1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, artikel 47 <i>bis</i>	92
2.3. Wet van 27.6.1969 tot herziening van de besluitwet van 28.12.1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, artikel 45	92
2.4. Collectieve arbeidsovereenkomst n° 95 van 10 oktober 2008 van de Nationale Arbeidsraad, betreffende de gelijke behandeling gedurende alle fasen van de arbeidsrelatie	92
2.5. Collectieve arbeidsovereenkomst n° 25 van 15.10.1975 van de Nationale Arbeidsraad, betreffende de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers	94
2.6. Gelijkheid ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden	103
2.6.1. Titel V (gelijke behandeling) van de wet van 4.8.1978 tot economische heroriëntering	103

2.6.2.	Uitvoeringsbesluiten van Titel V van de wet van 4.8.1978 (lijst)	116
2.7.	Wet van 10.5.2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen	118
2.8.	Uitvoeringsbesluiten van de wet van 10.5.200	151
2.9.	Wet van 10.5.2007 tot aanpassing van het Gerechtelijk Wetboek aan de wetgeving ter bestrijding van discriminatie	151
2.10.	Verwezenlijking van de gelijkheid in de sociale zekerheid (samenvatting)	155
2.10.1.	Stelsel van de loontrekkenden	155
2.10.2.	Stelsel van de zelfstandigen	160
2.10.3.	Gewaarborgd inkomen voor bejaarden	162
2.10.4.	Overzeese sociale zekerheid	163
2.11.	Wet van 22.4.2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen	163
2.12.	Wet van 28.4.2003 betreffende de aanvullende pensioenen, artikel 14	165
2.13.	Wet van 16.12.2002 houdende oprichting van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen	166
2.14.	Wet van 12.1.2007 strekkende tot controle op de toepassing van de resoluties van de wereldvrouwenconferentie die in september 1995 in Peking heeft plaatsgehad en tot integratie van de genderdimensie in het geheel van de federale beleidslijnen	171
2.15.	Sociaal strafwetboek (uittreksels)	174
B.	RECHTSPRAAK	176
1.	RECHTSPRAAK VAN HET HOF VAN JUSTITIE VAN DE EUROPESE UNIE OP HET GEBIED VAN GELIJKHEID (lijst van de arresten)	178
2.	BELGISCHE RECHTSPRAAK (samenvatting van de beslissingen)	217
2.1.	Gelijke beloning	218
2.2.	Gelijkheid in de arbeidsvoorwaarden	231
2.3.	Gelijkheid inzake sociale zekerheid	258
2.4.	Ongewenst seksueel gedrag op het werk	280

2.5	Vragen over sociaal recht buiten gendergelijkheid	294
C.	BIBLIOGRAFISCHE GEGEVENS	301
1.	PUBLICATIES VAN DE COMMISSIE VROUWENARBEID EN VAN DE RAAD VAN DE GELIJKE KANSSEN VOOR MANNEN EN VROUWEN	297
1.1.	Adviezen	299
1.1.1.	Commissie Vrouwenarbeid	299
1.1.2.	Raad van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen	306
1.1.3.	Vaste Commissie Arbeid van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen	320
1.1.4.	Commissie Adviesorganen van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen	321
1.2.	Brochures	322
1.3.	Cahiers van de Commissie Vrouwenarbeid	323
2.	BELANGRIJKE PUBLICATIES	324
2.1.	Algemene werken	326
2.2.	Artikels	329

BASISWETGEVING

A

RECHT VAN DE EUROPESE UNIE

1

1.1. VERDRAGEN BETREFFENDE DE EUROPESE UNIE

Noot

Na het van kracht worden van het verdrag van Lissabon werden de grondteksten van de Unie geherstructureerd ("geconsolideerd"). Voortaan omvatten ze het verdrag betreffende de Europese Unie (VEU), het verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU) en het Handvest van de Grondrechten van de Europese Unie.

Het VWEU is de geconsolideerde versie van het verdrag tot oprichting van de Europese Economische Gemeenschap (EEG-verdrag), dat al geherstructureerd werd tot het verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap (EG-verdrag).

Dientengevolge werden drie maal identieke of gelijkaardige bepalingen opgelijst en worden aldus verschillend geciteerd in de rechtspraak. De oude nummering werd tussen haakjes vermeld.

1.1.1. Verdrag betreffende de Europese Unie

Artikel 3
(oud artikel 2 VEU)

(...)

De Unie brengt een interne markt tot stand. Zij zet zich in voor de duurzame ontwikkeling van Europa, op basis van een evenwichtige economische groei en van prijsstabiliteit, een sociale markteconomie met een groot concurrentievermogen die gericht is op volledige werkgelegenheid en sociale vooruitgang, en van een hoog niveau van bescherming en verbetering van de kwaliteit van het milieu. De Unie bevordert wetenschappelijke en technische vooruitgang.

De Unie bestrijdt sociale uitsluiting en discriminatie, en bevordert sociale rechtvaardigheid en bescherming, de gelijkheid van vrouwen en mannen, de solidariteit tussen generaties en de bescherming van de rechten van het kind.

De Unie bevordert de economische, sociale en territoriale samenhang, en de solidariteit tussen de lidstaten.

De Unie eerbiedigt haar rijke verscheidenheid van cultuur en taal en ziet toe op de instandhouding ende ontwikkeling van het Europese culturele erfgoed.

(...)

1.1.2. Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie

Artikel 8
(oud artikel 3, lid 2, EG)

Bij elk optreden streeft de Unie ernaar de ongelijkheden tussen mannen en vrouwen op te heffen en de gelijkheid van mannen en vrouwen te bevorderen.

Artikel 10

Bij de bepaling en de uitvoering van haar beleid en optreden streeft de Unie naar bestrijding van iedere discriminatie op grond¹³ van geslacht, ras of etnische afkomst,

godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele gerichtheid.

Artikel 19
(oud artikel 13 EG)

1. Onverminderd de andere bepalingen van de Verdragen, kan de Raad, binnen de grenzen van de door de Verdragen aan de Unie verleende bevoegdheden, met eenparigheid van stemmen, volgens een bijzondere wetgevingsprocedure, op voorstel van de Commissie en na goedkeuring door het Europees Parlement, passende maatregelen nemen om discriminatie op grond van geslacht, ras of etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid te bestrijden.

2. Het Europees Parlement en de Raad kunnen, in afwijking van lid 1, volgens de gewone wetgevingsprocedure, stimuleringsmaatregelen van de Unie, harmonisatie van de wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen van de lidstaten uitgezonderd, de basisbeginselen vaststellen ter ondersteuning van de maatregelen die de lidstaten nemen om bij te dragen tot de verwezenlijking van de in lid 1 genoemde doelstellingen.

Artikel 153
(oud artikel 137 EG, oud artikel 18 EEG)

1. Ter verwezenlijking van de doelstellingen van artikel 151 wordt het optreden van de lidstaten op de volgende gebieden door de Unie ondersteund en aangevuld: (...)

i) de gelijkheid van mannen en vrouwen wat hun kansen op de arbeidsmarkt en de behandeling op het werk betreft;

Artikel 157
(oud artikel 141 EG, oud artikel 119 EEG)

1. Iedere lidstaat draagt er zorg voor dat het beginsel van gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijke of gelijkwaardige arbeid wordt toegepast.

2. Onder beloning in de zin van dit artikel dient te worden verstaan het gewone basis- of minimumloon of -salaris en alle overige voordelen in geld of in natura die de werknemer uit hoofde van zijn dienstbetrekking direct of indirect van de werkgever ontvangt.

Gelijke beloning zonder onderscheid naar kunne houdt in:

a) dat de beloning voor gelijke arbeid in stukloon wordt vastgesteld op basis van eenzelfde maatstaf;

b) dat de beloning voor arbeid in tijdloon dezelfde is voor eenzelfde functie.

3. Het Europees Parlement en de Raad nemen volgens de gewone wetgevingsprocedure en na raadpleging van het Economisch en Sociaal Comité maatregelen aan om de toepassing te waarborgen van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in werkgelegenheid en beroep, met inbegrip van het beginsel van gelijke beloning voor gelijke of gelijkwaardige arbeid.

4. Het beginsel van gelijke behandeling belet niet dat een lidstaat, om volledige gelijkheid van mannen en vrouwen in het beroepsleven in de praktijk te verzekeren, maatregelen handhaaft of aanneemt waarbij specifieke voordelen worden ingesteld om de uitoefening van een beroepsactiviteit door het ¹⁴ondervertegenwoordigde geslacht te

vergemakkelijken of om nadelen in de beroepsloopbaan te voorkomen of te compenseren.

Opmerking

*Op de Top van Maastricht hebben de toenmalige twaalf Lidstaten van de Europese Gemeenschap een interpretatief **protocol** met betrekking tot artikel 119 ondertekend naar aanleiding van het arrest-BARBER van het Hof van Justitie (zaak C-262/88, 17.5.1990).*

Zoals voorzien door artikel 12 van het Verdrag van Amsterdam, bleef dit protocol van kracht in het kader van artikel 141. Ook in het Verdrag van Lissabon bleef het behouden, ten opzichte van het artikel 157 VWEU, onder nr. 33.

“Voor de toepassing van artikel 119 van het Verdrag worden uitkeringen uit hoofde van een ondernemings- of sectoriële regeling inzake sociale zekerheid niet als beloning beschouwt indien er voor zover zij kunnen worden toegerekend aan tijdvakken van arbeid vóór 17 mei 1990, behalve in het geval van werknemers of hun rechtverkriggenden die vóór die datum een rechtsvordering of een geldend nationaal recht daarmee gelijk te stellen vordering hebben ingesteld”.

1.1.3. Handvest van de grondrechten van de Europese Unie

Artikel 21

Non-discriminatie

1. Elke discriminatie, met name op grond van geslacht, ras, kleur, etnische of sociale afkomst, genetische kenmerken, taal, godsdienst of overtuigingen, politieke of andere denkbeelden, het behoren tot een nationale minderheid, vermogen, geboorte, een handicap, leeftijd of seksuele geaardheid, is verboden.
2. Binnen de werkingssfeer van het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap en het Verdrag betreffende de Europese Unie en onverminderd de bijzondere bepalingen van die Verdragen, is elke discriminatie op grond van nationaliteit verboden.

Artikel 23

Gelijkheid van mannen en vrouwen

De gelijkheid van mannen en vrouwen moet worden gewaarborgd op alle gebieden, met inbegrip van werkgelegenheid, beroep en beloning. Het beginsel van gelijkheid belet niet dat maatregelen gehandhaafd of genomen worden waarbij specifieke voordelen worden ingesteld ten voordele van het ondervertegenwoordigde geslacht.

1. 2. EUROPESE RICHTLIJNEN

1.2.1. Europese Gemeenschappen

Richtlijn van de Raad van 19 december 1978

betreffende de geleidelijke tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het gebied van de sociale zekerheid.

(79/7/EEG) (*P.B.E.G.*, 10.1.1979)

DE RAAD VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN,

Gelet op het Verdrag tot oprichting van de Europese Economische Gemeenschap, inzonderheid op artikel 235;

Gezien het voorstel van de Commissie¹,

Gezien het advies van het Europees Parlement²,

Gezien het advies van het Economisch en Sociaal Comité³,

Overwegende dat in artikel 1, lid 2 van 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 arbeidsvoorwaarden⁴, is bepaald dat de Raad, ten-einde de geleidelijke tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling op het gebied van de sociale zekerheid te waarborgen, op voorstel van de Commissie bepalingen vaststelt waarbij met name de inhoud, de draagwijdte en de wijze van toepassing van het beginsel nader worden omschreven; dat in het Verdrag niet is voorzien in de daartoe vereiste specifieke bevoegdheden.

Overwegende dat het beginsel van gelijke behandeling op het gebied van de sociale zekerheid in de eerste plaats ten uitvoer dient te worden gelegd in de wettelijke regelingen die bescherming bieden tegen ziekte, invaliditeit, ouderdom, arbeidsongevallen, beroepsziekten en werkloosheid, alsmede in de sociale bijstandsregelingen voor zover deze een aanvulling vormen op of in de plaats komen van genoemde regelingen;

Overwegende dat de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling op het gebied van de sociale zekerheid geen beletsel vormt voor de bepalingen inzake bescherming van de vrouw wegens moederschap, en dat de Lid-Staten in dit kader ten gunste van de vrouw specifieke bepalingen kunnen vaststellen om de bestaande ongelijke behandeling op te heffen,

HEEFT DE VOLGENDE RICHTLIJN VASTGESTELD:

Artikel 1

Deze richtlijn beoogt de geleidelijke tenuitvoerlegging voor wat betreft de in artikel 3 genoemde gebieden van de sociale zekerheid en van de andere factoren van sociale bescherming, van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het gebied van de sociale zekerheid, hierna "beginsel van gelijke behandeling" genoemd.

Artikel 2

Deze richtlijn is van toepassing op de beroepsbevolking - met inbegrip van zelf-standigen, van werknemers en zelfstandigen wier arbeid is onderbroken door ziekte, ongeval of onvrijwillige werkloosheid en van werkzoekenden - alsmede op gepensioneerde of invalide werknemers en zelfstandigen.

¹ PB nr. C 34 van 11.2.1977, blz. 3

² PB nr. C 299 van 12.12.1979, blz. 13

³ PB nr. C 180 van 28.7.1977, blz. 36

⁴ PB nr. L 39 van 14.2.1976, blz. 40

Artikel 3

1. Deze richtlijn is van toepassing op:

a) de wettelijke regelingen die bescherming bieden tegen de volgende even-tualiteiten:

- ziekte,
- invaliditeit,
- ouderdom,
- arbeidsongevallen of beroepsziekten,
- werkloosheid;

b) de sociale bijstandsregelingen, voor zover deze een aanvulling vormen op of in de plaats komen van de onder sub a) bedoelde regelingen.

2. Deze richtlijn is niet van toepassing op de bepalingen betreffende de prestaties aan nagelaten betrekkingen noch op die betreffende de gezinsbijslagen behalve wanneer het gaat om gezinsbijslagen die worden toegekend uit hoofde van verhogingen van de prestaties als gevolg van de in lid 1, sub a), genoemde eventualiteiten.

3. Ten einde de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling in de beroepsregelingen te waarborgen, stelt de Raad op voorstel van de Commissie bepalingen vast waarbij de inhoud, de draagwijdte en de wijze van toepassing van dat beginsel nader worden omschreven.

Artikel 4

1. Het beginsel van gelijke behandeling houdt in dat iedere vorm van discriminatie op grond van geslacht, hetzij direct, hetzij indirect door verwijzing naar met name echtelijke staat of gezinssituatie, is uitgesloten in het bijzonder met betrekking tot:

- de werkingssfeer van de regelingen alsmede de voorwaarden inzake toelating tot de regelingen,
- de verplichting tot premiebetaling en de premieberekening,
- de berekening van de prestaties, waaronder begrepen verhogingen verschuldigd uit hoofde van de echtgenoot en voor ten laste komende personen, alsmede de voorwaarden inzake duur en behoud van het recht op de prestaties.

2. Het beginsel van gelijke behandeling doet geen afbreuk aan de bepalingen betreffende de bescherming van de vrouw wegens moederschap.

Artikel 5

De Lid-Staten nemen de nodige maatregelen opdat alle wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen die strijdig zijn met het beginsel van gelijke behandeling worden ingetrokken.

Artikel 6

De Lid-Staten nemen in hun interne rechtsorde de nodige voorschriften op om eenieder die meent te zijn benadeeld door de niet-¹⁷toepassing van het beginsel van gelijke

behandeling, de mogelijkheid te bieden om zijn rechten voor het gerecht te doen gelden na eventueel een beroep op andere instanties te hebben gedaan.

Artikel 7

1. Deze richtlijn doet geen afbreuk aan de bevoegdheid van de Lid-Staten om van haar werkingssfeer uit te sluiten:

- a) de vaststelling van de pensioengerechtigde leeftijd met het oog op de toekenning van ouderdom- en rustpensioenen en de gevolgen die hieruit kunnen voortvloeien voor andere prestaties;
- b) de voordelen die op het gebied van ouderdomsverzekering zijn toegekend aan hen die kinderen hebben opgevoed; het verkrijgen van rechten op prestaties na tijdvakken van onderbreking van het werk wegens de opvoeding van kinderen;
- c) het verlenen van rechten op prestaties inzake ouderdom of invaliditeit uit hoofde van de afgeleide rechten van de echtgenote;
- d) de toekenning van verhogingen van prestaties op lange termijn inzake invaliditeit, ouderdom, arbeidsongevallen of beroepsziekten voor de ten laste komende echtgenote;
- e) de gevolgen van het, voor de aanneming van deze richtlijn, uitoefenen van een keuzerecht waardoor geen rechten werden verkregen of geen verplichtingen worden aange-gaan in het kader van een wettelijke regeling.

2. De Lid-Staten onderzoeken periodiek de gebieden die krachtens lid 1 zijn uitgezonderd, ten einde na te gaan of het, gelet op de sociale ontwikkeling ter zake, gerechtvaardigd is deze uitzonderingen te handhaven.

Artikel 8

1. Binnen een termijn van zes jaar volgend op de kennisgeving van deze richtlijn doen de Lid-Staten de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen in werking treden om aan deze richtlijn te voldoen; zij stellen de Commissie daarvan onverwijld in kennis.

2. De Lid-Staten stellen de Commissie in kennis van alle wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen die zij op het door deze richtlijn bestreken gebied aannemen, met inbegrip van de maatregelen die zij treffen krachtens artikel 7, lid 2.

Zij stellen de Commissie in kennis van de redenen die eventueel het behoud van bepalingen met betrekking tot de in artikel 7, lid 1 bedoelde gebieden rechtvaardigen, alsmede van de mogelijkheid van een latere herziening daarvan.

Artikel 9

Binnen een termijn van zeven jaar volgend op de kennisgeving van deze richtlijn verstrekken de Lid-Staten aan de Commissie alle dienstige gegevens om haar in staat te stellen aan de Raad een verslag over de toepassing van deze richtlijn voor te leggen en eventueel andere

maatregelen voor te stellen die met het oog op de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling noodzakelijk zijn.

Artikel 10

Deze richtlijn is gericht tot de Lid-Staten.
Gedaan te Brussel, 10 december 1978.

1.2.2. Europese Gemeenschap

Richtlijn van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006

betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (herschikking) (2006/54/EG) (*P.B.E.G.*, 26.7.2006)

Noot

Het gaat in hoofdzaak (mits een aantal jurisprudentiële bijdragen van het Hof van Justitie) om een coördinatie van de richtlijnen 75/117/EEG, 76/207/EEG, gewijzigd door de richtlijn 2002/73/EG, 86/378/EEG, gewijzigd door 96/97/EG, en 97/80/EG (hieronder, Overweging (1) voor hun exacte titels). De raadpleging van de rechtspraak die ermee verband houdt zal gebeuren door middel van de correspondentietabel in bijlage bij de richtlijn "Herschikking" (hieronder).

HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE,

Gelet op het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap,

en met name op artikel 141, lid 3,

Gezien het voorstel van de Commissie,

Gezien het advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité⁵,

Handelend volgens de procedure van artikel 251 van het Verdrag⁶,

Overwegende hetgeen volgt:

(1) 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 beroepsopleidingen de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden⁷ en Richtlijn 86/378/EEG van de Raad van 24 juli 1986 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen in ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid⁸ zijn in belangrijke mate gewijzigd⁹. Richtlijn 75/117/EEG van de Raad van 10 februari 1975 betreffende het nader tot elkaar brengen van de wetgevingen der lidstaten inzake de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers¹⁰ en Richtlijn 97/80/EG van de Raad van 15 december 1997 inzake de bewijslast in gevallen van discriminatie op grond van het

⁵ PB C 157 van 28.6.2005, blz. 83.

⁶ Advies van het Europees Parlement van 6 juli 2005 (nog niet bekendgemaakt in het Publicatieblad), gemeenschappelijk standpunt van de Raad van 10 maart 2006 (PB C 126 E van 30.5.2006, blz. 33) en standpunt van het Europees Parlement van 1 juni 2006 (nog niet bekendgemaakt in het Publicatieblad).

⁷ PB L 39 van 14.2.1976, blz. 40. Richtlijn gewijzigd bij Richtlijn 2002/73/EG van het Europees Parlement en de Raad (PB L 269 van 5.10.2002, blz. 15).

⁸ PB L 225 van 12.8.1986, blz. 40. Richtlijn gewijzigd bij Richtlijn 96/97/EG (PB L 46 van 17.2.1997, blz. 20).

⁹ Zie bijlage I, deel A

¹⁰ PB L 45 van 19.2.1975, blz. 19

geslacht¹¹ omvatten ook bepalingen met het oog op de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen. Aangezien verdere wijzigingen in deze richtlijnen worden aangebracht, moeten deze worden herschikt om meer duidelijkheid te scheppen en om de voornaamste bepalingen op dit gebied alsook een aantal ontwikkelingen die voortvloeien uit de jurisprudentie van het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen (hierna: Hof van Justitie) in één tekst samen te voegen.

(2) Gelijkheid van mannen en vrouwen is een fundamenteel beginsel van het gemeenschapsrecht krachtens artikel 2 en artikel 3, lid 2, van het Verdrag en de jurisprudentie van het Hof van Justitie. Deze verdragsbepalingen schrijven voor dat gelijkheid van mannen en vrouwen een "taak" is en een "doel" is van de Gemeenschap en zij leggen de positieve verplichting op deze gelijkheid bij elk optreden te bevorderen.

(3) Het Hof van Justitie heeft geoordeeld dat de reikwijdte van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen niet kan worden beperkt tot het verbieden van discriminatie verband houdend met het behoren tot het ene dan wel het andere geslacht. Gelet op haar doelstelling en op de aard van de rechten die zij beoogt te beschermen, geldt het beginsel ook voor discriminatie die berust op de geslachtsverandering van een persoon.

(4) Artikel 141, lid 3, van het Verdrag vormt nu een specifieke rechtsgrond voor de vaststelling van communautaire maatregelen om de toepassing te waarborgen van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling in arbeid en beroep, met inbegrip van het beginsel van gelijke beloning voor gelijke arbeid of arbeid van gelijke waarde

(5) De artikelen 21 en 23 van het Handvest van de Grondrechten van de Europese Unie verbieden eveneens elke discriminatie op grond van geslacht en leggen het recht op gelijke behandeling van mannen en vrouwen vast op alle gebieden, met inbegrip van werkgelegenheid, beroep en beloning.

(6) Intimidatie en seksuele intimidatie zijn strijdig met het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen en worden voor de toepassing van deze richtlijn als discriminatie op grond van geslacht aangemerkt. Deze vormen van discriminatie doen zich niet alleen op de werkplek voor, maar ook bij de toegang tot het arbeidsproces, beroepsopleiding en promotie. Zij moeten derhalve worden verboden en worden onderworpen aan doeltreffende, afschrikkende en evenredige sancties.

(7) In dit verband dienen werkgevers en verantwoordelijken voor de beroepsopleiding te worden aangemoedigd om maatregelen te nemen ter bestrijding van elke vorm van discriminatie op grond van geslacht en in het bijzonder om preventieve maatregelen te nemen tegen intimidatie en seksuele intimidatie op de werkplek en bij de toegang tot het arbeidsproces, beroepsopleiding en promotie, in overeenstemming met de nationale wetgeving en praktijk.

(8) Het in artikel 141 van het Verdrag vastgelegde en in de jurisprudentie van het Hof van Justitie consequent bevestigde beginsel van gelijke beloning voor gelijke of gelijkwaardige arbeid vormt een belangrijk aspect van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen en is een wezenlijk en onontbeerlijk onderdeel van het "acquis communautaire", met inbegrip van de jurisprudentie van het Hof, op het gebied van discriminatie op basis van geslacht. Daarom moet de implementatie ervan nader worden geregeld.

(9) Overeenkomstig de vaste jurisprudentie van het Hof van Justitie dient, om uit te maken of werknemers gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten, te worden nagegaan of deze

¹¹ PB L 14 van 20.1.1998, blz. 6. Richtlijn gewijzigd bij Richtlijn 98/52/EG (PB L 205 van 22.7.1998, blz. 66).

werknemers, gelet op een reeks van factoren waaronder de aard van het werk, de opleiding en de arbeidsomstandigheden, kunnen worden geacht zich in een vergelijkbare situatie te bevinden.

(10) Het Hof van Justitie heeft bepaald dat in bepaalde omstandigheden het beginsel van gelijke beloning niet beperkt is tot situaties waarin mannen en vrouwen voor dezelfde werkgever werken.

(11) De lidstaten dienen samen met de sociale partners het probleem van de blijvende genderspecifieke loonverschillen en de nog steeds duidelijke segregatie tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt aan te pakken door middel van flexibele arbeidstijdregelingen, die zowel mannen als vrouwen in staat stellen gezin en werk beter te combineren. Dit kan ook adequate regelingen omvatten voor ouderschapsverlof, dat door beide ouders kan worden genomen, en toegankelijke en betaalbare kinderopvang en zorg voor afhankelijke personen.

(12) Er moeten specifieke maatregelen worden vastgesteld om de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen te verzekeren in ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid en om de werkingssfeer ervan duidelijker te omschrijven.

(13) Het Hof van Justitie heeft in zijn arrest van 17 mei 1990 in zaak C-262/88¹², bepaald dat alle vormen van bedrijfspensioenen een element van de beloning vormen in de zin van artikel 141 van het Verdrag.

(14) Hoewel socialezekerheidsuitkeringen niet onder het begrip beloning in de zin van artikel 141 van het Verdrag vallen, is nu duidelijk komen vast te staan dat een pensioenregeling voor ambtenaren binnen de werkingssfeer van het beginsel van gelijke beloning vallen indien de uitkeringen uit hoofde van de regeling aan de werknemers worden betaald op grond van hun arbeidsverhouding met de overheid, niettegenstaande het feit dat deze regeling deel uitmaakt van een algemene wettelijke regeling. Volgens de arresten van het Hof van Justitie in zaak C-7/93¹³, en zaak C-351/00¹⁴, wordt aan deze voorwaarde voldaan indien de pensioenregeling slechts geldt voor een specifieke categorie van werknemers en de uitkeringen rechtstreeks afhankelijk zijn van het aantal dienstjaren en worden berekend op basis van het eindloon van de ambtenaar. Voor alle duidelijkheid moet dit in een specifieke bepaling worden vastgesteld.

(15) Het Hof van Justitie heeft bevestigd dat, terwijl de bijdragen van mannelijke en vrouwelijke werknemers aan een pensioenregeling met vaststaande uitkeringsniveaus onder artikel 141 van het Verdrag vallen, de ongelijkheid van de werkgeverspremies, betaald in het kader van een door kapitalisatie gefinancierde bedrijfspensioenregeling met vaststaande uitkeringsniveaus uit hoofde van het gebruik van naar geslacht verschillende actuariële factoren niet in het licht van diezelfde bepaling kan worden beoordeeld.

(16) In het geval van door kapitalisatie gefinancierde regelingen met vaststaande uitkeringsniveaus, kunnen bijvoorbeeld bepaalde elementen (zoals omzetting in kapitaal van een deel van het periodiek pensioen, overdracht van pensioenrechten, een pensioen dat in ruil voor afstand van een deel van het pensioen kan worden omgezet ten gunste van een rechtverkrijgende, een verlaagd pensioen wanneer de werknemer kiest voor vervroegde uittreding) ongelijk zijn voorzover het verschil tussen de bedragen het gevolg is van het gebruik van naar geslacht verschillende actuariële factoren bij de tenuitvoerlegging van de financiering van de regeling.

(17) Volgens vaste rechtspraak mogen uitkeringen uit hoofde van een ondernemings- of sectoriële regeling inzake sociale zekerheid niet als beloning worden beschouwd voorzover zij

¹² C-262/88: Barber tegen Guardian Royal Exchange Assurance Group (Jurispr. 1990, blz. I-1889).

¹³ C-7/93: Bestuur van het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds t. G. A. Beune (Jurispr. 1994, blz. I-4471).

¹⁴ C-351/00: Pirkko Niemi (Jurispr. 2002, blz. I-7007). 21

kunnen worden toegerekend aan tijdvakken van arbeid vóór 17 mei 1990, behalve in het geval van werknemers of hun rechtverkrijgenden die vóór die datum een rechtsvordering of een naar geldend nationaal recht daarmee gelijk te stellen vordering hebben ingesteld. Daarom moet de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling dienovereenkomstig worden beperkt.

(18) Overeenkomstig de vaste rechtspraak van het Hof van Justitie heeft het Barber-protocol¹⁵ geen enkele invloed op het recht op aansluiting bij een bedrijfspensioenregeling, en geldt de beperking in de tijd van de werking van het arrest van 17 mei 1990 in zaak C-262/88 niet voor het recht op aansluiting bij een bedrijfspensioenregeling. Het Hof heeft ook geoordeeld dat de nationale regels betreffende de in het nationale recht geldende beroepstermijnen kunnen worden tegengeworpen aan werknemers die hun recht op aansluiting bij een bedrijfspensioenregeling doen gelden, mits deze regels voor dit soort vorderingen niet ongunstiger zijn dan voor soortgelijke nationale vorderingen en zij het in de praktijk niet onmogelijk maken om het aan het Gemeenschapsrecht ontleende recht uit te oefenen. Het Hof heeft er tevens op gewezen dat een werknemer zich evenwel niet op grond van het feit dat hij met terugwerkende kracht aanspraak kan maken op aansluiting bij een bedrijfspensioenregeling, kan onttrekken aan de betaling van de op de betrokken periode van aansluiting betrekking hebbende premie.

(19) Voor de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep is het essentieel dat voor een gelijke toegang tot het arbeidsproces en de daarvoor vereiste beroepsopleiding wordt gezorgd. Elke uitzondering op dit beginsel moet daarom beperkt blijven tot die beroepsactiviteiten die ertoe noodzakelijk zijn dat een persoon van een bepaald geslacht de arbeid verricht wegens de aard van de beroepsactiviteiten of de context waarin ze worden verricht, mits het nagestreefde doel legitiem is en aan het evenredigheidsbeginsel voldoet.

(20) Deze richtlijn doet geen afbreuk aan de vrijheid van vereniging, met inbegrip van het recht om met anderen vakverenigingen op te richten en zich bij vakverenigingen aan te sluiten voor de bescherming van zijn belangen. Maatregelen in de zin van artikel 141, lid 4, van het Verdrag, kunnen bestaan uit het lidmaatschap van of de voortzetting van de activiteiten van organisaties of vakverenigingen die als belangrijkste doelstelling hebben de bevordering in de praktijk van het beginsel van gelijke behandeling van vrouwen en mannen.

(21) Het discriminatieverbod mag geen afbreuk doen aan de handhaving of vaststelling van maatregelen die zijn bedoeld om de nadelen die een groep personen van een bepaald geslacht ondervindt, te voorkomen of te compenseren. Deze maatregelen kunnen organisaties van personen van een bepaald geslacht toestaan, mits deze als hoofddoelstelling hebben aan de bijzondere behoeften van deze personen tegemoet te komen en de gelijkheid van vrouwen en mannen te bevorderen.

(22) Om overeenkomstig artikel 141, lid 4, van het Verdrag volledige gelijkheid in de praktijk tussen mannen en vrouwen in het beroepsleven te verzekeren, belet het beginsel van gelijke behandeling niet dat de lidstaten maatregelen handhaven of aannemen waarbij specifieke voordelen worden ingesteld om de uitoefening van een beroepsactiviteit voor het ondervertegenwoordigde geslacht te vergemakkelijken of om nadelen in de beroepsloopbaan te voorkomen of te compenseren. Gezien de huidige situatie en gelet op Verklaring nr. 28 bij het Verdrag van Amsterdam dienen de lidstaten in de eerste plaats te streven naar verbetering van de situatie van vrouwen in het beroepsleven.

(23) Uit de jurisprudentie van het Hof van Justitie blijkt duidelijk dat de ongunstige behandeling van een vrouw die verband houdt met zwangerschap of moederschap een directe discriminatie op

¹⁵ Protocol nr. 17 ad artikel 141 van het Verdrag tot oprichting van de Gemeenschap (1992).

grond van geslacht vormt. Een dergelijke behandeling moet daarom uitdrukkelijk onder deze richtlijn vallen.

(24) Het Hof van Justitie heeft ten aanzien van het beginsel van gelijke behandeling consequent de legitimiteit erkend van de bescherming van de biologische gesteldheid van vrouwen bij zwangerschap en moederschap alsook van maatregelen ter bescherming van het moederschap als een middel om tot werkelijke gelijkheid te komen. Richtlijn 92/85/EEG van de Raad van 19 oktober 1992 inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie¹⁶ en Richtlijn 96/34/EG van de Raad van 3 juni 1996 betreffende de door de UNICE, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof¹⁷ dienen derhalve door onderhavige richtlijn onverlet te worden gelaten.

(25) Omwille van de duidelijkheid moet ook een uitdrukkelijke bepaling worden opgenomen ter bescherming van de rechten inzake de arbeid van vrouwen met zwangerschapsverlof, met name hun recht terug te keren naar dezelfde of een gelijkwaardige functie, zonder dat hun zwangerschapsverlof nadelige gevolgen heeft voor hun arbeidsvoorwaarden, alsook hun recht te profiteren van alle verbeteringen in arbeidsvoorwaarden waar zij gedurende hun afwezigheid recht op zouden hebben gehad.

(26) In de resolutie van de Raad en van de ministers van werkgelegenheid en sociaal beleid, in het kader van de Raad bijeen, van 29 juni 2000, betreffende de evenwichtige deelneming van mannen en vrouwen aan het beroeps- en gezinsleven¹⁸ werden de lidstaten ertoe aangespoord te overwegen in hoeverre in hun rechtsorde aan mannelijke werknemers een individueel en niet-overdraagbaar recht op vaderschapsverlof kan worden toegekend, waarbij hun rechten met betrekking tot arbeid onaangetast blijven.

(27) Vergelijkbare overwegingen gelden voor de toekenning door lidstaten aan vrouwen en mannen van een individueel en niet-overdraagbaar recht op adoptieverlof. Het wordt aan de lidstaten overgelaten te bepalen of zij een dergelijk recht op vaderschaps- en/of adoptieverlof willen toekennen en tevens de voorwaarden hiervoor te bepalen, met uitzondering van ontslag en terugkeer naar de werkplek, die buiten het toepassingsgebied van deze richtlijn vallen.

(28) De lidstaten moeten passende maatregelen treffen om het beginsel van gelijke behandeling effectief te doen toepassen.

(29) Voor een effectieve toepassing van het beginsel van gelijke behandeling is het essentieel dat de nodige gerechtelijke en administratieve procedures voorhanden zijn om de uit deze richtlijn voortvloeiende verplichtingen te doen naleven.

(30) Voor een effectieve handhaving van het beginsel van gelijke behandeling is het van groot belang dat regels voor de bewijslast worden vastgesteld. Zoals het Hof van Justitie heeft geoordeeld, moet derhalve worden bepaald dat de bewijslast bij de verweerder wordt gelegd indien er sprake is van kennelijke discriminatie, behalve in procedures waarin de rechter of een andere bevoegde nationale instantie de feiten moet onderzoeken. Wel moet worden verduidelijkt dat de beoordeling van de feiten die directe of indirecte discriminatie kunnen doen vermoeden, blijft toekomen aan de relevante nationale instantie, overeenkomstig de nationale wetgeving of praktijk. Voorts behouden de lidstaten het recht om in alle fasen van de procedures een voor de eiser gunstigere bewijsregeling in te voeren.

¹⁶ PB L 348 van 28.11.1992, blz. 1.

¹⁷ PB L 145 van 19.6.1996, blz. 4. Richtlijn gewijzigd bij Richtlijn 97/75/EG (PB L 10 van 16.1.1998, blz. 24).

¹⁸ PB C 218 van 31.7.2000, blz. 5.

(31) Om het beschermingsniveau dat deze richtlijn biedt, verder te verbeteren, dienen verenigingen, organisaties en andere rechtspersonen de bevoegdheid te krijgen om, naargelang hetgeen de lidstaten bepalen, namens of ten behoeve van een eiser een procedure aanhangig te maken, onverminderd de nationale procedureregels betreffende vertegenwoordiging en verdediging.

(32) Gelet op het fundamentele karakter van het recht op effectieve rechtsbescherming moet ervoor worden gezorgd dat werknemers ook na beëindiging van de betrekking die aanleiding heeft gegeven tot een vermeende inbreuk op het beginsel van gelijke behandeling, recht blijven hebben op deze bescherming. Een werknemer die een uit hoofde van deze richtlijn beschermd persoon verdedigt, of voor deze persoon getuigt, dient recht te hebben op dezelfde bescherming.

(33) Het Hof van Justitie heeft duidelijk bepaald dat het beginsel van gelijke behandeling, om effectief te zijn, impliceert dat de vergoeding die voor een inbreuk wordt toegekend in verhouding moet staan tot de geleden schade. Daarom mag niet worden toegestaan dat vooraf een maximumbedrag voor compensatie wordt vastgesteld behalve wanneer de werkgever kan aantonen dat de enige schade die door een sollicitant als gevolg van discriminatie in de zin van deze richtlijn is geleden, bestaat in de weigering om zijn/haar sollicitatie in aanmerking te nemen.

(34) Om de effectieve toepassing van het beginsel van gelijke behandeling te bevorderen, dienen de lidstaten de dialoog tussen de sociale partners en, binnen het kader van de nationale praktijk, met de niet-gouvernementele organisaties te bevorderen.

(35) De lidstaten dienen voor inbreuken op de uit deze richtlijn voortvloeiende verplichtingen doeltreffende, evenredige en afschrikkende sancties vast te stellen.

(36) Daar de doelstellingen van deze richtlijn niet voldoende door de lidstaten kunnen worden verwezenlijkt en derhalve beter op communautair niveau kunnen worden verwezenlijkt, kan de Gemeenschap overeenkomstig het in artikel 5 van het Verdrag neergelegde subsidiariteitsbeginsel maatregelen nemen. Overeenkomstig het in hetzelfde artikel neergelegde evenredigheidsbeginsel, gaat deze richtlijn niet verder dan nodig is om deze doelstellingen te verwezenlijken.

(37) Om de oorzaken van de uiteenlopende behandeling van mannen en vrouwen bij kwesties inzake arbeid en beroep beter te begrijpen, dienen vergelijkbare statistieken uitgesplitst naar geslacht verder te worden ontwikkeld, geanalyseerd en ter beschikking gesteld op de geëigende niveaus.

(38) Gelijke behandeling van mannen en vrouwen inzake arbeid en beroep kan niet beperkt worden tot wettelijke maatregelen. De Europese Unie en de lidstaten moeten het proces van bewustwording van het probleem van loondiscriminatie en de verandering van de publieke opvatting blijven stimuleren en daarbij zoveel mogelijk alle betrokken krachten op openbaar en particulier niveau betrekken. Hierbij kan de dialoog tussen de sociale partners een belangrijke rol spelen.

(39) De verplichting om deze richtlijn in nationaal recht om te zetten, moet beperkt blijven tot de bepalingen die een materiële wijziging ten opzichte van de eerdere richtlijnen inhouden. De verplichting om de bepalingen die materieel ongewijzigd zijn gebleven, om te zetten, vloeit voort uit de eerdere richtlijnen.

(40) Deze richtlijn dient de verplichtingen van de lidstaten met betrekking tot de in bijlage I, deel B, genoemde termijnen voor omzetting in nationaal recht van de aldaar genoemde richtlijnen onverlet te laten.

(41) Overeenkomstig punt 34 van het Interinstitutioneel Akkoord "Beter wetgeven" worden de lidstaten ertoe aangemoedigd voor zichzelf en in het belang van de Gemeenschap hun eigen tabellen op te stellen, die voorzover mogelijk, het verband weergeven tussen de richtlijn en de omzettingsmaatregelen, en deze openbaar te maken,

HEBBEN DE VOLGENDE RICHTLIJN VASTGESTELD:

TITEL I

ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1

Doel

Doel van deze richtlijn is het verzekeren van de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep.

Daartoe worden bepalingen vastgesteld betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling op:

- a) de toegang tot het arbeidsproces, met inbegrip van promotie, en tot beroepsopleiding;
- b) arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van beloning;
- c) ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid.

Deze richtlijn omvat ook bepalingen die beogen dat dit beginsel door de vaststelling van passende procedures effectiever wordt toegepast.

Artikel 2

Definities

1. Voor de toepassing van deze richtlijn wordt verstaan onder:

- a) "directe discriminatie": wanneer iemand op grond van geslacht minder gunstig wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld;
- b) "indirecte discriminatie": wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen van een geslacht in vergelijking met personen van het andere geslacht bijzonder benadeelt, tenzij die bepaling, maatstaf of handelwijze objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn;
- c) "intimidatie": wanneer er sprake is van ongewenst gedrag dat verband houdt met het geslacht van een persoon en tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast en een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd;
- d) "seksuele intimidatie": wanneer zich enige vorm van ongewenst verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie voordoet met als doel of gevolg dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd;
- e) "beloning": het gewone basis- of minimumloon of -salaris en alle overige voordelen in geld of in natura die de werknemer direct of indirect, uit hoofde van zijn dienstbetrekking, van zijn werkgever ontvangt;
- f) "ondernemings- of sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid": regelingen die niet vallen onder Richtlijn 79/7/EEG van de Raad van 19 december 1978 betreffende de geleidelijke tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het gebied van de sociale zekerheid en tot doel hebben aan de werknemers of zelfstandigen uit een onderneming, een groep ondernemingen, een tak van de economie of één of meer bedrijfstakken omvattende sector, prestaties te verstrekken in25aanvulling op de prestaties uit hoofde van de

wettelijke regelingen op het gebied van de sociale zekerheid of in de plaats daarvan, ongeacht of aansluiting bij deze regelingen verplicht is of vrijwillig.

2. Voor de toepassing van deze richtlijn omvat discriminatie:

- a) intimidatie en seksuele intimidatie, alsook een minder gunstige behandeling op grond van het feit dat iemand zulk gedrag afwijst of lijdzaam ondergaat;
- b) een opdracht tot het discrimineren van personen op grond van geslacht;
- c) elke minder gunstige behandeling van een vrouw in samenhang met zwangerschap of bevallingsverlof in de zin van Richtlijn 92/85/EEG.

Artikel 3

Positieve maatregelen

De lidstaten kunnen maatregelen in de zin van artikel 141, lid 4, van het Verdrag, handhaven of aannemen om volledige gelijkheid in de praktijk tussen mannen en vrouwen in het beroepsleven te waarborgen.

TITEL II

SPECIFIEKE BEPALINGEN

HOOFDSTUK 1

Gelijke beloning

Artikel 4

Discriminatieverbod

Voor gelijke arbeid of voor arbeid waaraan gelijke waarde wordt toegekend, moet directe en indirecte discriminatie op grond van geslacht ten aanzien van alle elementen en voorwaarden van beloning worden afgeschaft.

In het bijzonder, wanneer voor de vaststelling van de beloning gebruik wordt gemaakt van een systeem van werkclassificatie, moet dit systeem berusten op criteria die voor mannelijke en vrouwelijke werknemers hetzelfde zijn, en zodanig zijn opgezet dat elke discriminatie op grond van geslacht is uitgesloten.

HOOFDSTUK 2

Gelijke behandeling in ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid

Artikel 5

Discriminatieverbod

Onverminderd artikel 4 is iedere vorm van directe of indirecte discriminatie op grond van geslacht in ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid verboden, in het bijzonder met betrekking tot:

- a) het toepassingsgebied van dergelijke regelingen en de voorwaarden voor de toelating tot deze regelingen;
- b) de verplichting tot premiebetaling en de premieberekening;
- c) de berekening van de prestaties, waaronder begrepen verhogingen verschuldigd uit hoofde van de echtgenoot en voor ten laste komende personen, alsmede de voorwaarden inzake duur en behoud van het recht op prestaties.

Artikel 6

Personele werkingssfeer

Dit hoofdstuk is van toepassing op de beroepsbevolking, met inbegrip van zelfstandigen, van personen wier arbeid is onderbroken door ziekte, moederschap, ongeval of onvrijwillige werkloosheid, en van werkzoekenden, op gepensioneerde of invalide werknemers, alsmede op hun rechtverkrijgenden, overeenkomstig de nationale wetgeving en/of praktijk.

Artikel 7

Materiële werkingssfeer

1. Dit hoofdstuk is van toepassing op:

a) ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid die bescherming bieden tegen de volgende eventualiteiten:

- i) ziekte,
- ii) invaliditeit,
- iii) ouderdom, met inbegrip van vervroegde uittreding,
- iv) arbeidsongevallen en beroepsziekten,
- v) werkloosheid;

b) ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid die voorzien in andere sociale prestaties in natura of in geld, en met name prestaties aan nagelaten betrekkingen en gezinsbijslagen, indien deze prestaties voordelen vormen die de werkgever aan de werknemer uit hoofde van diens dienstbetrekking betaalt.

2. Dit hoofdstuk is eveneens van toepassing op pensioenregelingen voor een bijzondere categorie van werknemers zoals ambtenaren, indien de uitkering uit hoofde van de regeling wordt betaald op grond van de dienstbetrekking met de overheidswerkgever. Het feit dat een dergelijke regeling deel uitmaakt van een algemene wettelijke regeling, doet daar geen afbreuk aan.

Artikel 8

Uitsluitingen van de materiële werkingssfeer

1. Dit hoofdstuk is niet van toepassing op:

- a) individuele overeenkomsten van zelfstandigen,
- b) regelingen voor zelfstandigen die slechts één lid tellen,
- c) in het geval van werknemers, verzekeringsovereenkomsten waarbij de werkgever geen partij is,
- d) de facultatieve bepalingen van de ondernemings- of sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid die de deelnemers individueel worden aangeboden teneinde hun
 - i) hetzij aanvullende prestaties,
 - ii) hetzij de keuze van het tijdstip waarop de normale prestaties voor zelfstandigen zullen ingaan of de keuze tussen verscheidene prestaties te waarborgen;
- e) ondernemings- of sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid waarin de prestaties worden gefinancierd door middel van bijdragen die door de werknemers op vrijwillige basis worden betaald.

2. Het bepaalde in dit hoofdstuk belet niet dat een werkgever aan personen die reeds de pensioengerechtigde leeftijd voor toekenning van een pensioen uit hoofde van een ondernemings- of sectoriële regeling hebben bereikt, maar die nog niet de pensioengerechtigde leeftijd voor toekenning van een ouderdomspensioen uit hoofde van een wettelijke regeling inzake sociale zekerheid hebben bereikt, een aanvullend pensioenbedrag toekent dat tot doel heeft het bedrag van de prestaties in hun geheel gelijk te trekken tot of aan te passen aan het bedrag dat wordt uitgekeerd aan personen van het andere geslacht die in dezelfde situatie verkeren en die reeds de wettelijke pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt, totdat de ontvangers van het aanvullend pensioenbedrag de wettelijke pensioengerechtigde leeftijd bereiken.

Artikel 9

Voorbeelden van discriminatie

1. Tot de bepalingen die in strijd zijn met het beginsel van gelijke behandeling, moeten die worden gerekend welke, direct of indirect, van het geslacht uitgaan om:
 - a) te bepalen welke personen aan een ondernemings- of sectoriële regeling inzake sociale zekerheid mogen deelnemen;
 - b) te bepalen of verplicht dan wel vrijwillig aan een dergelijke regeling wordt deelgenomen;
 - c) uiteenlopende regels vast te stellen ten aanzien van de leeftijd voor toetreding tot de regeling of ten aanzien van de minimumduur van arbeid of aansluiting bij de regeling om in aanmerking te komen voor de prestaties;
 - d) behoudens voorzover bepaald onder h) en j), uiteenlopende regels vast te stellen met betrekking tot de terugbetaling van de bijdragen wanneer de aangeslotene uit de regeling treedt zonder te voldoen aan de voorwaarden die hem een uitgesteld recht op de prestaties op lange termijn waarborgen;
 - e) uiteenlopende voorwaarden vast te stellen voor de toekenning van de prestaties of deze aan een van beide geslachten voor te behouden;
 - f) uiteenlopende pensioenleeftijden op te leggen;
 - g) het behoud of de verwerving van rechten te onderbreken gedurende de wettelijke of krachtens collectieve arbeidsovereenkomsten voorgeschreven en door de werkgever uitbetaalde perioden van moederschapsverlof of van verlof om gezinsredenen;
 - h) uiteenlopende niveaus voor de prestaties vast te stellen, behoudens voorzover nodig om rekening te houden met naar geslacht verschillende actuariële berekeningsfactoren bij regelingen met vaststaande bijdragen; in het geval van door kapitalisatie gefinancierde regelingen met vaststaande uitkeringsniveaus kunnen bepaalde elementen ongelijk zijn voorzover het verschil tussen de bedragen het gevolg is van het gebruik van naar geslacht verschillende actuariële factoren bij de tenuitvoerlegging van de financiering van de regeling;
 - i) uiteenlopende niveaus vast te stellen voor de bijdragen van werknemers;
 - j) uiteenlopende niveaus vast te stellen voor de bijdragen van werkgevers, behalve:
 - i) bij regelingen met vaststaande premies of bijdragen, indien wordt beoogd de hoogte van de op deze bijdragen gebaseerde pensioenprestaties voor beide geslachten gelijk te trekken of onderling aan te passen;
 - ii) bij door kapitalisatie gefinancierde regelingen met vaststaande uitkeringsniveaus, indien de werkgeversbijdragen zijn bedoeld om de nodige financiële grondslag ter dekking van de uit deze uitkeringsniveaus voortvloeiende kosten aan te vullen;
 - k) verschillende normen of uitsluitend voor de werknemers van een bepaald geslacht geldende normen vast te stellen, behoudens voorzover bepaald onder h) en j), met betrekking tot de garantie of het behoud van het recht op uitgestelde prestaties wanneer de aangeslotene de regeling verlaat.
2. Wanneer de toekenning van onder dit hoofdstuk vallende uitkeringen aan de beheersorganen van de regeling wordt overgelaten, moeten deze het beginsel van de gelijke behandeling in acht nemen.

Artikel 10

Toepassing op zelfstandigen

1. De lidstaten nemen de maatregelen die nodig zijn opdat de bepalingen van de ondernemings- of sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid voor zelfstandigen die in strijd zijn met het beginsel van gelijke behandeling worden herzien en van kracht worden vanaf uiterlijk 1 januari 1993 of, in lidstaten die na die datum zijn toegetreden, vanaf de datum waarop Richtlijn 86/378/EEG op hun grondgebied van toepassing is geworden.

2. Dit hoofdstuk belet niet dat de rechten en verplichtingen die verband houden met een periode van aansluiting bij een ondernemings- of sectoriële regeling inzake sociale zekerheid voor zelfstandigen die voorafging aan de herziening van deze regeling, blijven vallen onder de bepalingen van de regeling die van kracht waren tijdens de bedoelde periode.

Artikel 11

Mogelijkheid tot uitstel met betrekking tot zelfstandigen

In het geval van ondernemings- of sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid voor zelfstandigen mogen de lidstaten de verplichte toepassing van het beginsel van gelijke behandeling uitstellen met betrekking tot:

- a) de vaststelling van de pensioengerechtigde leeftijd voor de toekenning van het ouderdoms- of rustpensioen, alsmede de eventuele gevolgen daarvan voor andere prestaties, naar hun keuze:
 - i) hetzij tot het tijdstip waarop die gelijke behandeling gerealiseerd is in de wettelijke regelingen,
 - ii) hetzij uiterlijk totdat deze gelijke behandeling bij richtlijn wordt voorgeschreven;
- b) nabestaandenpensioenen, totdat het beginsel van de gelijke behandeling door het Gemeenschapsrecht wordt voorgeschreven in de wettelijke socialezekerheidsregelingen op dit gebied;
- c) de toepassing van artikel 9, lid 1, onder i), betreffende het gebruik van actuariële berekeningselementen, tot 1 januari 1999 of, in lidstaten die na die datum tot de Europese Unie zijn toegetreden, vanaf de datum waarop Richtlijn 86/378/EEG op hun grondgebied van toepassing is geworden.

Artikel 12

Terugwerkende kracht

1. Iedere maatregel ter omzetting van dit hoofdstuk moet met betrekking tot werknemers alle prestaties uit hoofde van ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid omvatten die voor tijdvakken van arbeid na 17 mei 1990 zijn toegekend en heeft terugwerkende kracht tot die datum, behoudens de uitzondering ten gunste van werknemers of hun rechtverkrijgenden die vóór die datum een rechtsvordering of een naar geldend nationaal recht daarmee gelijk te stellen vordering hebben ingesteld. In dit geval moeten de omzettingsmaatregelen terugwerkende kracht hebben tot 8 april 1976 en moeten zij alle prestaties omvatten die tijdens tijdvakken van arbeid na die datum zijn toegekend. Voor de lidstaten die na 8 april 1976 en vóór 17 mei 1990 tot de Gemeenschap zijn toegetreden, wordt die datum vervangen door de datum waarop artikel 141 van het Verdrag op hun grondgebied van toepassing is geworden.

2. De tweede zin van lid 1 belet niet dat de nationale regels betreffende de krachtens het nationale recht geldende verjaringstermijnen worden tegengeworpen aan werknemers of hun rechtverkrijgenden die vóór 17 mei 1990 een rechtsvordering of een naar geldend nationaal recht daarmee gelijk te stellen vordering hebben ingesteld, mits deze regels voor dit soort vorderingen niet ongunstiger zijn dan voor soortgelijke nationale vorderingen en zij het in de praktijk niet onmogelijk maken om het aan het Gemeenschapsrecht ontleende recht uit te oefenen.

3. Voor de lidstaten die na 17 mei 1990 tot de Europese Unie zijn toegetreden en die op 1 januari 1994 overeenkomstsluitende partij waren bij de Overeenkomst betreffende de Europese Economische Ruimte, wordt de datum van 17 mei 1990 in lid 1, eerste volzin, vervangen door 1 januari 1994.

4. Voor de andere lidstaten die na 17 mei 1990 tot de Europese Unie zijn toegetreden, wordt de datum van 17 mei 1990 in de leden 1 en 2 vervangen door de datum waarop artikel 141 van het Verdrag op hun grondgebied van toepassing is geworden.

Flexibele pensioengerechtigde leeftijd

Wanneer mannen en vrouwen onder dezelfde voorwaarden aanspraak kunnen maken op een flexibele pensioengerechtigde leeftijd, wordt dit niet geacht onverenigbaar te zijn met dit hoofdstuk.

HOOFDSTUK 3

Gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, beroepsopleiding en promotie en ten aanzien van arbeidsvoorwaarden

Artikel 14

Discriminatieverbod

1. Er mag geen directe of indirecte discriminatie op grond van geslacht plaatsvinden in de publieke of de particuliere sector, met inbegrip van overheidsinstanties, voor wat betreft:

- a) voorwaarden voor toegang tot arbeid in loondienst of als zelfstandige en tot een beroep, met inbegrip van de selectie- en aanstellingscriteria, ongeacht de tak van activiteit en tot op alle niveaus van de beroepshiërarchie, met inbegrip van bevorderingskansen;
- b) toegang tot alle vormen en alle niveaus van beroepskeuzevoorlichting, beroepsopleiding, voortgezette beroepsopleiding en omscholing, met inbegrip van praktijkervaring;
- c) werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van ontslag en beloning, zoals bepaald in artikel 141 van het Verdrag;
- d) lidmaatschap van en betrokkenheid bij een werknemers- of werkgeversorganisatie of enige organisatie waarvan de leden een bepaald beroep uitoefenen, waaronder de voordelen die deze organisaties bieden.

2. De lidstaten kunnen ten aanzien van de toegang tot arbeid, inclusief de opleiding die daartoe leidt, bepalen dat een verschil in behandeling dat gebaseerd is op een kenmerk dat verband houdt met het geslacht, geen discriminatie vormt, indien een dergelijk kenmerk wegens de aard van de betrokken specifieke beroepsactiviteiten of de context waarin deze worden uitgevoerd, een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste vormt, mits het doel daarvan legitiem is en het vereiste evenredig aan dat doel is.

Artikel 15

Terugkeer na zwangerschaps- en bevallingsverlof

Een vrouw die zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft, heeft na afloop van haar zwangerschaps- en bevallingsverlof het recht om onder voor haar niet minder gunstige voorwaarden en omstandigheden naar haar baan of naar een gelijkwaardige functie terug te keren en te profiteren van elke verbetering van de arbeidsvoorwaarden waarop zij tijdens haar afwezigheid aanspraak had kunnen maken.

Artikel 16

Vaderschapsverlof en adoptieverlof

Deze richtlijn laat het recht van de lidstaten om een afzonderlijk recht op vaderschapsverlof en/of adoptieverlof te erkennen onverlet. Lidstaten die dergelijke rechten erkennen, nemen de nodige maatregelen om werkende mannen en vrouwen te beschermen tegen ontslag wegens de uitoefening van deze rechten en om ervoor te zorgen dat zij na afloop van dit verlof het recht hebben om — onder voorwaarden die voor hen niet minder gunstig zijn — naar hun baan of

naar een gelijkwaardige functie terug te keren en te profiteren van elke verbetering van de arbeidsvoorwaarden waarop zij tijdens hun afwezigheid aanspraak hadden kunnen maken.

TITEL III

HORIZONTALE BEPALINGEN

HOOFDSTUK 1

Rechtsmiddelen en handhaving

Deel 1

Rechtsmiddelen

Artikel 17

Verdediging van rechten

1. De lidstaten zorgen ervoor dat eenieder die zich door niet-toepassing van het beginsel van gelijke behandeling benadeeld acht, na eventueel beroep op andere bevoegde instanties, waaronder, wanneer zij dat passend achten, bemiddelingsprocedures, toegang krijgt tot gerechtelijke procedures, voor de naleving van de uit deze richtlijn voortvloeiende verplichtingen, zelfs na beëindiging van de verhouding waarin de discriminatie zou hebben plaatsgevonden.
2. De lidstaten zorgen ervoor dat verenigingen, organisaties of andere rechtspersonen die volgens de in de nationale wetgeving vastgestelde criteria een rechtmatig belang hebben bij de naleving van deze richtlijn, namens of ter ondersteuning van de klager en met diens toestemming gerechtelijke en/of administratieve procedures kunnen aanspannen om de verplichtingen uit deze richtlijn te doen naleven.
3. De leden 1 en 2 laten de nationale regels betreffende de termijnen voor de instelling van een rechtsvordering aangaande het beginsel van gelijke behandeling onverlet.

Artikel 18

Compensatie of reparatie

De lidstaten nemen in hun interne rechtsorde de nodige maatregelen op om te zorgen voor reële en effectieve compensatie of reparatie, naargelang zij bepalen, van de schade geleden door een persoon als gevolg van discriminatie op grond van geslacht, op een wijze die afschrikkend is en evenredig aan de geleden schade. Deze compensatie of reparatie mag niet worden beperkt tot een vooraf vastgesteld maximumbedrag, behalve in gevallen waarin de werkgever kan aantonen dat de enige schade die door een sollicitant als gevolg van discriminatie in de zin van deze richtlijn is geleden, bestaat in de weigering om zijn sollicitatie in aanmerking te nemen.

Deel 2

Bewijslast

Artikel 19

Bewijslast

1. De lidstaten nemen, overeenkomstig hun nationale rechtsstelsels, de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat wanneer iemand die zich door niet-toepassing te zijnen aanzien van het beginsel van gelijke behandeling benadeeld acht, voor de rechter of een andere bevoegde instantie feiten aanvoert die directe of indirecte discriminatie kunnen doen vermoeden, de verweerder moet bewijzen dat het beginsel van gelijke behandeling niet is geschonden.
2. Lid 1 belet de lidstaten niet voor de eiser gunstiger regels in te voeren.
3. De lidstaten hoeven lid 1 niet toe te passen in procedures waarin het aan de rechter of een andere bevoegde instantie is om de feiten te onderzoeken.
4. De leden 1, 2 en 3 zijn ook van toepassing op:
 - a) de situaties waarop artikel 141 van het Verdrag en, voorzover er sprake is van discriminatie op grond van geslacht, de Richtlijnen 92/85/EEG en 96/34/EG van toepassing zijn ;
 - b) elke civiel- of bestuursrechtelijke procedure inzake de openbare of particuliere sector, waarbij volgens de nationale wetgeving ter toepassing van de onder a) genoemde bepalingen in beroep wordt voorzien, met uitzondering van buitengerechtelijke procedures van vrijwillige aard of waarin het nationale recht voorziet.
5. Dit artikel is niet van toepassing op strafrechtelijke procedures, tenzij de lidstaten anders bepalen.

HOOFDSTUK 2

Bevordering van gelijke behandeling — Dialoog

Artikel 20

Organen voor gelijke kansen

1. De lidstaten wijzen een of meer organen aan voor de bevordering, analyse en ondersteuning en het volgen van de gelijke behandeling van eenieder, zonder discriminatie op grond van geslacht, en treffen daarvoor de nodige maatregelen. Deze organen kunnen deel uitmaken van instanties die op nationaal vlak verantwoordelijk zijn voor de verdediging van de mensenrechten of de bescherming van de rechten van het individu.
2. De lidstaten zorgen ervoor dat die organen onder meer bevoegd zijn om:
 - a) onverminderd het recht van slachtoffers en van de in artikel 17, lid 2, bedoelde verenigingen, organisaties of andere rechtspersonen, onafhankelijke bijstand te verlenen aan slachtoffers van discriminatie bij de afwikkeling van hun klachten betreffende discriminatie;
 - b) onafhankelijke onderzoeken over discriminatie te verrichten;
 - c) onafhankelijke verslagen te publiceren en aanbevelingen te doen over elk onderwerp dat met dergelijke discriminatie verband houdt;
 - d) beschikbare informatie met overeenkomstige Europese organisaties, zoals enig toekomstig Europees instituut voor gendergelijkheid, op het geschikte niveau uit te wisselen.

Artikel 21

Sociale dialoog

1. Overeenkomstig hun nationale tradities en praktijken nemen de lidstaten passende maatregelen om te bevorderen dat sociale partners via sociale dialoog gelijke behandeling aanmoedigen, onder meer door toe te zien op de praktijk op het werk, bij de toegang tot het arbeidsproces, beroepsopleiding en promotie, alsook door het volgen van collectieve overeenkomsten, gedragscodes en door onderzoek en uitwisseling van ervaringen en goede praktijken.
2. Voorzover dit aansluit bij de nationale tradities en praktijken, moedigen de lidstaten sociale partners aan om, onverminderd hun autonomie, de gelijkheid van mannen en vrouwen en flexibele arbeidsregelingen te bevorderen met als doel het vergemakkelijken van het combineren van werk en privéleven en om op het gepaste niveau overeenkomsten te sluiten die

antidiscriminatieregels behelzen op de in artikel 1 bedoelde gebieden die binnen het kader van de collectieve onderhandelingen vallen. Deze overeenkomsten moeten de bepalingen van deze richtlijn en de nationale uitvoeringsmaatregelen eerbiedigen.

3. In overeenstemming met de nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten en praktijken, moedigen de lidstaten de werkgevers ertoe aan, de gelijke behandeling van mannen en vrouwen op de werkplek bij de toegang tot het arbeidsproces, beroepsopleiding en promotie planmatig en systematisch te bevorderen.

4. Te dien einde worden de werkgevers ertoe aangemoedigd, de werknemers en/of hun vertegenwoordigers op gepaste en periodieke tijdstippen adequate informatie te verstrekken over de gelijke behandeling van mannen en vrouwen binnen de onderneming.

Deze informatie kan een overzicht bevatten van de verhouding van mannen en vrouwen op de diverse niveaus van de onderneming, hun beloning en beloningsverschillen en mogelijke maatregelen om de situatie in samenwerking met de vertegenwoordigers van de werknemers te verbeteren.

Artikel 22

Dialogoog met niet-gouvernementele organisaties

De lidstaten bevorderen de dialoog met aangewezen niet-gouvernementele organisaties die overeenkomstig de nationale wetgeving en praktijk een rechtmatig belang hebben bij te dragen tot de bestrijding van discriminatie op grond van geslacht met het oog op het bevorderen van het beginsel van gelijke behandeling.

HOOFDSTUK 3

Algemene horizontale bepalingen

Artikel 23

Naleving

De lidstaten nemen alle nodige maatregelen om er zorg voor te dragen dat:

- a) alle wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen die met het beginsel van gelijke behandeling in strijd zijn, worden afgeschaft;
- b) met het beginsel van gelijke behandeling in strijd zijnde bepalingen in individuele of collectieve contracten of overeenkomsten, interne reglementen van ondernemingen, regels voor vrije beroepen en werkgevers- en werknemersorganisaties en alle andere regelingen, nietig worden of kunnen worden verklaard of worden gewijzigd;
- c) ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid die dergelijke bepalingen bevatten, niet door bestuursrechtelijke maatregelen kunnen worden goedgekeurd of algemeen verbindend verklaard.

Artikel 24

Bescherming tegen represailles

De lidstaten nemen in hun interne rechtsorde de nodige maatregelen op om te zorgen voor bescherming van werknemers, met inbegrip van vertegenwoordigers van de werknemers volgens de nationale wetgeving en/of praktijken, tegen ontslag of enige andere nadelige behandeling waarmee de werkgever reageert op een klacht binnen de onderneming of op een procedure om het beginsel van gelijke behandeling te doen naleven.

Sancties

De lidstaten stellen vast welke sancties gelden voor overtredingen van de ter uitvoering van deze richtlijn vastgestelde nationale bepalingen en nemen de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat deze sancties worden toegepast. De sancties, die ook het betalen van een schadevergoeding aan het slachtoffer kunnen omvatten, moeten doeltreffend, evenredig en afschrikkend zijn. De lidstaten stellen de Commissie uiterlijk op 5 oktober 2005 in kennis van die bepalingen en stellen haar zo spoedig mogelijk in kennis van eventuele latere wijzigingen daarop.

Artikel 26

Voorkoming van discriminatie

De lidstaten moedigen, in overeenstemming met de nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten en praktijken, de werkgevers en de verantwoordelijken voor de toegang tot beroepsopleiding ertoe aan, doeltreffende maatregelen te nemen om elke vorm van discriminatie op grond van geslacht, en in het bijzonder intimidatie en seksuele intimidatie op de werkplek, bij de toegang tot het arbeidsproces, beroepsopleiding en promotie te voorkomen.

Artikel 27

Minimumeisen

1. De lidstaten mogen bepalingen vaststellen of handhaven die voor de bescherming van het beginsel van gelijke behandeling gunstiger zijn dan die van deze richtlijn.
2. De uitvoering van deze richtlijn vormt onder geen beding gegronde reden voor een verlaging van het beschermingsniveau van de werknemers op de door deze richtlijn bestreken terreinen, onverminderd het recht van de lidstaten om, gezien veranderingen in de situatie, wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen in te voeren die afwijken van die welke op het tijdstip van kennisgeving van deze richtlijn bestaan, mits aan de bepalingen van deze richtlijn wordt voldaan.

Artikel 28

Verband met communautaire en nationale bepalingen

1. Deze richtlijn laat bepalingen betreffende de bescherming van vrouwen, in het bijzonder wat zwangerschap en moederschap betreft, onverlet.
2. Deze richtlijn laat de bepalingen van Richtlijn 96/34/EG en van Richtlijn 92/85/EEG onverlet.

Artikel 29

Gender mainstreaming

De lidstaten houden daadwerkelijk rekening met de doelstelling van gelijkheid van mannen en vrouwen bij de opstelling en uitvoering van wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen, beleidsmaatregelen en activiteiten op de in deze richtlijn genoemde gebieden.

Artikel 30

Informatieverspreiding

De lidstaten dragen er zorg voor dat de ter uitvoering van deze richtlijn getroffen maatregelen, alsmede de terzake reeds geldende bepalingen,³⁴ met alle passende middelen ter kennis van alle

betrokkenen worden gebracht, en in voorkomend geval op de werkplek.

TITEL IV

SLOTBEPALINGEN

Artikel 31

Verslag

1. Uiterlijk op 15 februari 2011 verstrekken de lidstaten de Commissie alle nodige gegevens om haar in staat te stellen het Europees Parlement en de Raad een verslag over de toepassing van deze richtlijn voor te leggen.

2. Onverminderd lid 1 delen de lidstaten de Commissie om de vier jaar de tekst mee van de krachtens artikel 141, lid 4, van het Verdrag genomen maatregelen, tezamen met verslagen over die maatregelen en de toepassing daarvan. Aan de hand van deze informatie aanvaardt en publiceert de Commissie om de vier jaar een verslag met een vergelijkende beoordeling van die maatregelen in het licht van Verklaring nr. 28 gehecht aan de slotakte van het Verdrag van Amsterdam.

3. De lidstaten onderzoeken de in artikel 14, lid 2, bedoelde beroepsactiviteiten om na te gaan of het gezien de sociale ontwikkelingen gerechtvaardigd is de betreffende uitzonderingen te handhaven. Zij stellen de Commissie periodiek, maar ten minste eens per acht jaar, in kennis van het resultaat van hun onderzoek.

Artikel 32

Evaluatie

Uiterlijk op 15 februari 2013 evalueert de Commissie de toepassing van deze richtlijn en stelt zij zo nodig wijzigingen voor.

Artikel 33

Uitvoering

De lidstaten doen de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen in werking treden om uiterlijk op 15 augustus 2008 aan deze richtlijn te voldoen of zorgen er uiterlijk op die datum voor dat de sociale partners bij overeenkomst de vereiste bepalingen invoeren. De lidstaten kunnen, indien nodig om rekening te houden met specifieke problemen, over maximaal één extra jaar beschikken om aan deze richtlijn te voldoen. De lidstaten nemen alle noodzakelijke maatregelen om de door deze richtlijn voorgeschreven resultaten te kunnen waarborgen. Zij delen de Commissie de tekst van die bepalingen onverwijld mee.

Wanneer de lidstaten die bepalingen aannemen, wordt in die bepalingen zelf of bij de officiële bekendmaking daarvan naar deze richtlijn verwezen. In de bepalingen wordt tevens vermeld dat verwijzingen in bestaande wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen naar de bij deze richtlijn ingetrokken richtlijnen gelden als verwijzingen naar deze richtlijn. De regels voor deze verwijzing en de formulering van deze vermelding worden vastgesteld door de lidstaten.

De verplichting om deze richtlijn in nationaal recht om te zetten, blijft beperkt tot de bepalingen die een materiële wijziging ten opzichte van de eerdere richtlijnen inhouden. De verplichting om de bepalingen die materieel ongewijzigd zijn gebleven, om te zetten, vloeit voort uit de eerdere richtlijnen.

De lidstaten delen de Commissie de tekst van de belangrijkste bepalingen van nationaal recht mee die zij op het onder deze richtlijn vallende gebied vaststellen.

Artikel 34

Intrekking

1. Met ingang van 15 augustus 2009 worden de Richtlijnen 75/117/EEG, 76/207/EEG, 86/378/EEG en 97/80/EG ingetrokken, onverminderd de verplichtingen van de lidstaten met betrekking tot de in bijlage I, deel B, genoemde termijnen voor omzetting in nationaal recht en toepassing van de aldaar genoemde richtlijnen.
2. Verwijzingen naar de ingetrokken richtlijnen worden beschouwd als verwijzingen naar deze richtlijn, volgens de concordantietabel in bijlage II.

Artikel 35

Inwerkingtreding

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

Artikel 36

Adressaten

Deze richtlijn is gericht tot de lidstaten.

Gedaan te Straatsburg, 5 juli 2006.

BIJLAGE II

Transponeringstabel

Richtlijn 75/117/EEG	Richtlijn 76/207/EEG	Richtlijn 86/378/EEG	Richtlijn 97/80/EG	Deze richtlijn
-	artikel 1, lid 1	artikel 1	artikel 1	artikel 1
-	artikel 1, lid 2	-	-	-
-	artikel 2, lid 2, eerste streepje	-	-	artikel 2, lid 1, onder a)
-	artikel 2, lid 2, tweede streepje -	-	artikel 2, lid 2	artikel 2, lid 1, onder b)
-	artikel 2, lid 2, derde en vierde streepje	-	-	artikel 2, lid 1, onder c) en d)
-	-	-	-	artikel 2, lid 1, onder e)
-	-	artikel 2, lid 1	-	artikel 2, lid 1, onder f)
-	artikel 2, leden 3 en 4, en artikel 2, lid 7, derde alinea	-	-	artikel 2, lid 2
-	artikel 2, lid 8	-	-	artikel 3
artikel 1	-	-	-	artikel 4
-	-	artikel 5, lid 1	-	artikel 5
-	-	artikel 3	-	artikel 6
-	-	artikel 4	-	artikel 7, lid 1
-	-	-	-	artikel 7, lid 2
-	-	artikel 2, lid 2	-	artikel 8, lid 1
-	-	artikel 2, lid 3	-	artikel 8, lid 2
-	-	artikel 6	-	artikel 9
-	-	artikel 8	-	artikel 10
-	-	artikel 9	-	artikel 11
-	-	artikel 2 van Richtlijn 96/97/EG	-	artikel 12

-	-	artikel 9 bis	-	artikel 13
-	artikel 2, lid 1, en artikel 3, lid 1	-	artikel 2, lid 1	artikel 14, lid 1
-	artikel 2, lid 6	-	-	artikel 14, lid 2
-	artikel 2, lid 7, tweede alinea	-	-	artikel 15
-	artikel 2, lid 7, vierde alinea, tweede en derde zin	-	-	artikel 16
artikel 2	artikel 6, lid 1	artikel 10	-	artikel 17, lid 1
-	artikel 6, lid 3	-	-	artikel 17, lid 2
-	artikel 6, lid 4	-	-	artikel 17, lid 3
-	artikel 6, lid 2	-	-	artikel 18
-	-	-	artikel 3 en artikel 4	artikel 19
-	artikel 8 bis	-	-	artikel 20
-	artikel 8 ter	-	-	artikel 21
-	artikel 8 quater	-	-	artikel 22
artikelen 3 en 6	artikel 3, lid 2, onder a)	-	-	artikel 23, onder a)
artikel 4	artikel 3, lid 2, onder b)	artikel 7, onder a)	-	artikel 23, onder b)
-	-	artikel 7, onder b)	-	artikel 23, onder c)
artikel 5	artikel 7	artikel 11	-	artikel 24
artikel 6	-	-	-	-
-	artikel 8 quinquies	-	-	artikel 25
-	artikel 2, lid 5	-	-	artikel 26
-	artikel 8 sexies, lid 1	-	artikel 4, lid 2	artikel 27, lid 1
-	artikel 8 sexies, lid 2	-	artikel 6	artikel 27, lid 2
-	artikel 2, lid 7 eerste alinea	artikel 5, lid 2	-	artikel 28, lid 1
-	artikel 2, lid 7, vierde alinea, eerste zin	-	-	artikel 28, lid 2
-	artikel 1, lid 1 bis	-	-	artikel 29
artikel 7	artikel 8	-	artikel 5	artikel 30
artikel 9	artikel 10	artikel 12, lid 2	artikel 7, vierde alinea	artikel 31, leden 1 en 2
-	artikel 9, lid 2	-	-	artikel 31, lid 3
-	-	-	-	artikel 32
artikel 8	artikel 9, lid 1, eerste alinea, en artikel 9, leden 2 en 3	artikel 12, lid 1	artikel 7, eerste, tweede en derde alinea	artikel 33
-	artikel 9, lid 1, tweede alinea	-	-	-
-	-	-	-	artikel 34
-	-	-	-	artikel 35
-	-	-	-	artikel 36
-	-	bijlage	-	-

1.2.3. Richtlijn 2023/970

RICHTLIJN (EU) 2023/970 VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD van 10 mei 2023

Gezien het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie, en met name artikel

157, lid 3,

Gezien het voorstel van de Europese Commissie,

Na toezending van het ontwerp van wetgevingshandeling aan de nationale

parlementen,

Gezien het advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité¹⁹,

Handelend volgens de gewone wetgevingsprocedure²⁰,

Overwegende hetgeen volgt:

- (1) Artikel 11 van het VN-verdrag van 18 december 1979 inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen, dat alle lidstaten hebben geratificeerd, bepaalt dat de staten die partij zijn alle passende maatregelen moeten nemen om onder meer te voorzien in het recht op gelijke beloning, met inbegrip van uitkeringen, en op gelijke behandeling met betrekking tot gelijkwaardige arbeid, alsmede op gelijke behandeling bij de beoordeling van de kwaliteit van de arbeid.
- (2) In artikel 2 en artikel 3, lid 3, van het verdrag betreffende de Europese Unie is het recht op gelijkheid van vrouwen en mannen neergelegd als een van de essentiële waarden van de Unie.
- (3) Uit hoofde van de artikelen 8 en 10 van het verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (vWEU) dient de Unie er in al haar beleidskeuzen en bij elk optreden naar te streven de ongelijkheden tussen vrouwen en mannen op te heffen, de gelijkheid van vrouwen en mannen te bevorderen, en discriminatie op grond van geslacht te bestrijden.
- (4) Krachtens artikel 157, lid 1, vWEU moet elke lidstaat ervoor zorgen dat het beginsel van gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijke of gelijkwaardige arbeid wordt toegepast. Artikel 157, lid 3, vWEU voorziet in de vaststelling door de Unie van maatregelen om de toepassing te waarborgen van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in werkgelegenheid en beroep, met inbegrip van het beginsel van gelijke beloning voor gelijke of gelijkwaardige arbeid (het “beginsel van gelijke beloning”).
- (5) Het Hof van Justitie van de Europese Unie (“het Hof van Justitie”) heeft geoordeeld dat de reikwijdte van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen niet kan worden beperkt tot discriminatie die verband houdt met het behoren tot het ene dan wel het andere geslacht²¹. Gelet op zijn doelstelling en op de aard van de rechten die het beoogt te beschermen, geldt het beginsel ook voor discriminatie op grond van genderverandering.
- (6) Het is in sommige lidstaten momenteel mogelijk om zich wettelijk te laten registreren met een derde, vaak neutrale genderaanduiding. Deze richtlijn doet geen afbreuk aan de relevante nationale voorschriften die uitvoering geven aan een dergelijke erkenning op het gebied van arbeid en beloning.
- (7) Artikel 21 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (“het Handvest”) verbiedt

¹⁹ PB C 341 van 24.8.2021, blz. 84.

²⁰ Standpunt van het Europees Parlement van 30 maart 2023 (nog niet bekendgemaakt in het Publicatieblad) en besluit van de Raad van 24 april 2023.

²¹ arrest van het Hof van Justitie van 30 april 1996, P v S, C-13/94, ECLI:EU:C:1996:170; arrest van het Hof van Justitie van 7 januari

2004, K.B., C-117/01, ECLI:EU:C:2004:7; arrest van het Hof van Justitie van 27 april 2006, Richards, C-423/04,

ECLI:EU:C:2006:256; arrest van het Hof van Justitie van 26 juni 2018, M.B., C-451/16, ECLI:EU:C:2018:492.

elke discriminatie op grond van onder meer geslacht. In artikel 23 van het Handvest wordt bepaald dat de gelijkheid van vrouwen en mannen moet worden gewaarborgd op alle gebieden, met inbegrip van werkgelegenheid, beroep en beloning.

- (8) In artikel 23 van de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens wordt onder meer bepaald dat eenieder, zonder enige achterstelling, recht heeft op gelijke beloning voor gelijke arbeid, vrije keuze van beroep, rechtmatige en gunstige arbeidsomstandigheden en een rechtvaardige beloning welke hem een menswaardig bestaan verzekert.
- (9) Zowel het beginsel van gelijke behandeling en gelijke kansen voor vrouwen en mannen als het beginsel van gelijke beloning voor gelijkwaardige arbeid is opgenomen in de Europese pijler van sociale rechten, die gezamenlijk door het Europees Parlement, de Raad en de Commissie is afgekondigd.
- (10) In Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad²² wordt bepaald dat wat betreft gelijke arbeid of arbeid waaraan gelijke waarde wordt gekend directe en indirecte discriminatie op grond van geslacht ten aanzien van alle elementen en voorwaarden van beloning moet worden afgeschaft. Met name wanneer voor de vaststelling van de beloning gebruik wordt gemaakt van een systeem voor functie-indeling, moet dit systeem berusten op identieke genderneutrale criteria die zodanig zijn opgesteld dat elke discriminatie op grond van geslacht is uitgesloten.
- (11) Volgens de evaluatie van 2020 van de relevante bepalingen van Richtlijn 2006/54/EG wordt de toepassing van het beginsel van gelijke beloning belemmerd door het gebrek aan transparantie in loonstelsels, het gebrek aan rechtszekerheid betreffende het begrip “gelijkwaardige arbeid” en procedurele belemmeringen voor slachtoffers van discriminatie. Werknemers beschikken niet over de informatie die zij nodig hebben om met succes een vordering tot gelijke beloning in te stellen, in het bijzonder informatie over de beloningsniveaus voor categorieën werknemers die gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten. Volgens het verslag zullen door meer transparantie gendervoor- oordelen en discriminerende praktijken in de beloningsstructuren van een onderneming of een organisatie aan het licht kunnen komen. Werknemers, werkgevers en sociale partners zouden dan, aldus het verslag, op passende wijze actie kunnen ondernemen om de toepassing van het recht op gelijke beloning voor gelijke of gelijkwaardige arbeid (het “recht op gelijke beloning”) te waarborgen.
- (12) Na een grondige evaluatie van het bestaande kader inzake gelijke beloning voor gelijke of gelijkwaardige arbeid en na een breed en inclusief raadplegingsproces heeft de Commissie in haar mededeling van 5 maart 2020, getiteld “Een Unie van gelijkheid: strategie voor gendergelijkheid 2020-2025” aangekondigd dat zij bindende maatregelen inzake beloningstransparantie zou voorstellen.
- (13) De economische en sociale gevolgen van de COVID-19-pandemie hebben een onevenredig negatief effect op vrouwen en gendergelijkheid gehad, en het banenverlies is vaak geconcentreerd in laagbetaalde, door vrouwen gedomineerde sectoren. De COVID-19-pandemie heeft de aandacht gevestigd op de voortdurende structurele onderwaardering van werk dat overwegend door vrouwen wordt gedaan en heeft de grote sociaal-economische waarde van het werk van vrouwen in eerstelijnsdiensten aangetoond, zoals gezondheidszorg, schoonmaak, kinderopvang, sociale zorg en residentiële zorg voor ouderen en andere afhankelijke volwassenen, wat in schril contrast staat met de geringe

²² Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in werkgelegenheid en beroep (PB L 204 van 26.7.2006, blz. 23).

zichtbaarheid en erkenning ervan.

- (14) De gevolgen van de COVID-19 pandemie zullen daarom de genderongelijkheden en de genderloonkloof verder vergroten, tenzij bij het herstel gendergevoelig te werk wordt gegaan. Door die gevolgen is het daarom nog dringender geworden om de kwestie van gelijke beloning voor gelijke of gelijkwaardige arbeid aan te pakken. Het versterken van de toepassing van het beginsel van gelijke beloning door middel van verdere maatregelen is van bijzonder belang om ervoor te zorgen dat de vooruitgang die is geboekt bij het aanpakken van de beloningsverschillen niet in het gedrang komt.
- (15) De genderloonkloof in de Unie blijft bestaan; deze bedroeg in 2020 13 %, met aanzienlijke verschillen tussen de lidstaten, en is de afgelopen tien jaar slechts minimaal afgenomen. De genderloonkloof wordt veroorzaakt door verschillende factoren, zoals genderstereotypen, de instandhouding van het “glazen plafond” en de “plakkende vloer”, horizontale segregatie, met inbegrip van de oververtegenwoordiging van vrouwen in laagbetaalde dienstverrichtingsbanen, en een ongelijke verdeling van zorgtaken. Bovendien wordt de genderloonkloof deels veroorzaakt door directe en indirecte beloningsdiscriminatie op grond van gender. Al die elementen zijn structurele belemmeringen die complexe uitdagingen vormen bij het streven naar hoogwaardige banen en gelijke beloning voor gelijke of gelijkwaardige arbeid, en hebben langetermijneffecten, zoals een pensioenkloof en de feminisering van armoede.
- (16) Het algemene gebrek aan transparantie over beloningsniveaus binnen organisaties heeft tot gevolg dat beloningsdiscriminatie en vooroordelen op grond van gender onopgemerkt blijven of in vermeende gevallen moeilijk te bewijzen zijn. Er zijn daarom bindende maatregelen nodig om de beloningstransparantie te verbeteren, om organisaties te stimuleren hun beloningsstructuur te herzien teneinde gelijke beloning van vrouwen en mannen die gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten, te waarborgen, en om slachtoffers van discriminatie in staat te stellen hun recht op gelijke beloning uit te oefenen. Dergelijke bindende maatregelen moeten worden aangevuld met bepalingen om de bestaande rechtsbegrippen, zoals “beloning” en “gelijkwaardige arbeid”, te verduidelijken, en met maatregelen om de handhavingsmechanismen en de toegang tot de rechter te verbeteren.
- (17) De toepassing van het beginsel van gelijke beloning moet worden versterkt door directe en indirecte beloningsdiscriminatie uit te bannen. Dit belet werkgevers niet om werknemers die gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten, verschillend te betalen mits dit gebeurt op basis van criteria die objectief, genderneutraal en vrij van vooroordelen zijn, zoals prestaties en bekwaamheid.
- (18) Deze richtlijn moet van toepassing zijn op alle werknemers, met inbegrip van deeltijdwerkers, werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur, personen die een arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding met een uitzendbureau hebben, alsook werknemers in leidinggevende functies die een arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding hebben in de zin van de in elke lidstaat geldende wetgeving, collectieve arbeidsovereenkomsten en/of praktijken, rekening houdend met de jurisprudentie van het Hof van Justitie²³. Op voorwaarde dat zij voldoen aan de relevante criteria, kunnen huishoudelijk personeel, oproepwerkers, gelegenheidswerkers, werknemers die werken op basis van een

²³ Arrest van het Hof van Justitie van 3 juli 1986, Lawrie-Blum, 66/85, ECLI:EU:C:1986:284; arrest van het Hof van Justitie van 14 oktober 2010, Union Syndicale Solidaires Isère, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612; arrest van het Hof van Justitie van 4 december 2014, FNV Kunsten Informatie en Media, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411; arrest van het Hof van Justitie van 9 juli 2015, Balkaya, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455; arrest van het Hof van Justitie van 17 november 2016, Betriebsrat der Ruhrländischen Klinik, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883; arrest van het Hof van Justitie van 16 juli 2020, Governo della Repubblica italiana (Status van de Italiaanse vrederechters), C-658/18, ECLI:EU:C:2020:572.

vouchersysteem, platformwerkers, werknemers in een beschermde werkomgeving, stagiairs en jongeren met een leercontract onder het toepassingsgebied van deze richtlijn vallen. Of er sprake is van een arbeidsverhouding moet worden bepaald aan de hand van de feiten die verband houden met de daadwerkelijke uitvoering van het werk en niet aan de hand van de beschrijving van de arbeidsverhouding door de betrokken partijen.

- (19) Een belangrijk element om beloningsdiscriminatie uit te bannen is beloningstransparantie voorafgaand aan indiensttreding. Deze richtlijn moet derhalve ook van toepassing zijn op sollicitanten.
- (20) Om factoren die slachtoffers van beloningsdiscriminatie op grond van gender verhinderen hun recht op gelijke beloning uit te oefenen en om werkgevers te helpen de eerbiediging van dat recht te waarborgen, moeten de kernbegrippen die verband houden met gelijke beloning voor gelijke of gelijkwaardige arbeid, zoals “beloning” en “gelijkwaardige arbeid”, worden verduidelijkt overeenkomstig de jurisprudentie van het Hof van Justitie. Dit moet de toepassing van die begrippen vergemakkelijken, met name voor micro-, kleine en middelgrote ondernemingen.
- (21) Het beginsel van gelijke beloning moet in acht worden genomen met betrekking tot loon, salaris en alle andere voordelen, in geld of in natura, die werknemers direct of indirect met betrekking tot hun dienstbetrekking van hun werkgever ontvangen. Volgens de jurisprudentie van het Hof van Justitie²⁴ moet het begrip beloning niet alleen betrekking hebben op het salaris, maar ook op aanvullende of variabele componenten van de beloning. Tot aanvullende of variabele componenten moeten worden gerekend alle voordelen in geld of in natura die de werknemer direct of indirect bovenop het gewone basis- of minimumloon of -salaris ontvangt. Dergelijke aanvullende of variabele componenten kunnen bestaan uit maar zijn niet beperkt tot bonussen, overwerkvergoeding, reisfaciliteiten, huisvestings- en voedingstoelage, opleidingsvergoeding, ontslagvergoeding, wettelijk ziekengeld, wettelijk voorgeschreven vergoedingen en bedrijfspensioenen. Het begrip beloning moet alle krachtens de wetgeving, collectieve arbeidsovereenkomsten en/of praktijk in elke lidstaat verschuldigde belonings- elementen omvatten.
- (22) Om een eenvormige presentatie van de krachtens deze richtlijn vereiste informatie te waarborgen, moeten de beloningsniveaus worden uitgedrukt in brutojaarloon en het overeenkomstige bruto-uurloon. Het moet mogelijk zijn de beloningsniveaus te berekenen op basis van de voor de werknemer vermelde concrete beloning, ongeacht of deze jaarlijks, maandelijks, per uur of anderszins is vastgesteld.
- (23) De lidstaten mogen niet worden verplicht nieuwe organen op te richten voor de toepassing van deze richtlijn. Zij moeten de daaruit voortvloeiende taken kunnen overdragen aan gevestigde organen, met inbegrip van de sociale partners, overeenkomstig het nationale recht en/of de nationale praktijk, op voorwaarde dat de lidstaten de in deze richtlijn vastgelegde verplichtingen nakomen.

²⁴ Bijvoorbeeld arrest van het Hof van Justitie van 9 februari 1982, Garland, C-12/81, ECLI:EU:C:1982:44; arrest van het Hof van Justitie van 9 juni 1982, Commissie van de Europese Gemeenschappen tegen Groothertogdom Luxemburg, C-58/81, ECLI:EU:C:1982:215; arrest van het Hof van Justitie van 13 juli 1989, Rinner-Kühn, C-171/88, ECLI:EU:C:1989:328; arrest van het Hof van Justitie van 27 juni 1990, Kowalska, C-33/89, ECLI:EU:C:1990:265; arrest van het Hof van Justitie van 4 juni 1992, Böttel, C-360/90, ECLI:EU:C:1992:246; arrest van het Hof van Justitie van 13 februari 1996, Gillespie e.a., C-342/93, ECLI:EU:C:1996:46; arrest van het Hof van Justitie van 7 maart 1996, Freers en Speckmann, C-278/93, ECLI:EU:C:1996:83; arrest van het Hof van Justitie van 30 maart 2004, Alabaster, C-147/02, ECLI:EU:C:2004:192.

- (24) Om werknemers te beschermen en hun eventuele angst voor represailles bij de toepassing van het beginsel van gelijke beloning weg te nemen, moeten ze zich kunnen laten vertegenwoordigen. Het kan hierbij gaan om vakbonden of andere werknemersvertegenwoordigers. Bij afwezigheid van werknemersvertegenwoordigers, moeten werknemers zich kunnen laten vertegenwoordigen door een vertegenwoordiger naar keuze. De lidstaten moeten rekening kunnen houden met hun nationale situatie en de verschillende rollen op het gebied van werknemersvertegenwoordiging.
- (25) Artikel 10 vWEU bepaalt dat de Unie bij de bepaling en de uitvoering van haar beleid en optreden streeft naar bestrijding van iedere discriminatie op grond van geslacht, ras of etnische afkomst, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele gerichtheid. Artikel 4 van Richtlijn 2006/54/EG bepaalt dat directe of indirecte discriminatie op grond van geslacht met betrekking tot beloning verboden is. Beloningsdiscriminatie op grond van gender waarbij het geslacht van het slachtoffer een cruciale rol speelt, kan in de praktijk vele verschillende vormen aannemen. Er kunnen nog andere gronden voor discriminatie of ongelijkheid een rol spelen, wanneer de werknemer behoort tot een of meer groepen die bescherming genieten tegen discriminatie op grond van geslacht, enerzijds, en ras of etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele gerichtheid, als beschermd uit hoofde van Richtlijn 2000/43/EG van de Raad²⁵ of Richtlijn 2000/78/EG van de Raad²⁶, anderzijds. Vrouwen met een handicap, vrouwen van ongeacht welk ras of etnische afkomst, waaronder Romavrouwen, en jonge of oudere vrouwen behoren tot groepen die te maken kunnen krijgen met intersectionele discriminatie. Deze richtlijn moet derhalve verduidelijken dat het in geval van beloningsdiscriminatie op grond van gender mogelijk moet zijn rekening te houden met een dergelijke combinatie, teneinde elke vorm van twijfel die in dit verband binnen het bestaande rechtskader bestaat, weg te nemen, en de nationale rechtbanken, organen voor gelijke behandeling en andere bevoegde instanties in staat te stellen elke vorm van benadeling als gevolg van intersectionele discriminatie naar behoren in aanmerking te nemen, met name voor materiële en procedurele doeleinden, onder meer om het bestaan van discriminatie te erkennen, de geschikte referentiepersoon te bepalen, de evenredigheid te beoordelen en, in voorkomend geval, het compensatie- of sanctieniveau vast te stellen.

Een intersectionele aanpak is belangrijk om de genderloonkloof te begrijpen en aan te pakken. Deze verduidelijking mag het toepassingsgebied van de verplichtingen van werkgevers op het gebied van maatregelen inzake belonings- transparantie uit hoofde van deze richtlijn niet wijzigen. Van werkgevers mag met name niet worden verlangd dat ze gegevens verzamelen over andere beschermde gronden dan geslacht.

- (26) Om het recht op gelijke beloning te eerbiedigen, moeten werkgevers beschikken over beloningsstructuren die waarborgen dat er tussen werknemers die gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten geen op gender gebaseerde beloningsverschillen bestaan die niet worden gerechtvaardigd op basis van objectieve, genderneutrale criteria. Dergelijke beloningsstructuren moeten het mogelijk maken de waarde van verschillende banen binnen dezelfde organisatiestructuur te vergelijken en kunnen worden gebaseerd op bestaande richtsnoeren van de Unie met betrekking tot genderneutrale systemen voor functiewaardering en -indeling, of op indicatoren of genderneutrale modellen. Overeenkomstig de jurisprudentie van het Hof van Justitie moet de waarde van arbeid worden beoordeeld en

²⁵ Richtlijn 2000/43/EG van de Raad van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming (PB L 180 van 19.7.2000, blz. 22).

²⁶ Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (PB L 303 van 2.12.2000, blz. 16).

vergeleken op basis van objectieve criteria, waaronder onderwijs-, beroeps- en opleidingsvereisten, vaardigheden, inspanningen, verantwoordelijkheid en arbeidsomstandigheden, ongeacht verschillen in werkpatronen. Om de toepassing van het begrip gelijkwaardige arbeid te vergemakkelijken, met name voor micro-, kleine en middelgrote ondernemingen, moeten de te hanteren objectieve criteria vier factoren omvatten: vaardigheden, inspanningen, verantwoordelijkheid en arbeidsomstandigheden. In de bestaande richtsnoeren van de Unie worden die factoren aangemerkt als fundamenteel en toereikend om de in een organisatie uitgevoerde taken te evalueren, ongeacht de economische sector waartoe de organisatie behoort.

Aangezien niet alle factoren even relevant zijn voor een specifieke functie, moet de werkgever elke van de vier factoren wegen op basis van de relevantie van die criteria voor de baan of functie in kwestie. Er kan ook rekening worden gehouden met aanvullende criteria, indien deze relevant zijn en kunnen worden gerechtvaardigd. In voorkomend geval moet de Commissie, in overleg met het Europees Instituut voor gendergelijkheid (EIGE), de bestaande richtsnoeren van de Unie kunnen actualiseren.

- (27) De nationale loonvormingssystemen verschillen en kunnen gebaseerd zijn op collectieve arbeidsovereenkomsten en/of door de werkgever vastgestelde elementen. Deze richtlijn doet geen afbreuk aan de verschillende nationale loonvormingssystemen.
- (28) Een geschikte referentiepersoon is een belangrijke parameter om te bepalen of arbeid als gelijkwaardig kan worden beschouwd. Met behulp van een referentiepersoon kunnen werknemers aantonen dat zij minder gunstig werden behandeld dan een referentiepersoon van een ander geslacht die gelijke of gelijkwaardige arbeid verricht. VOortbouwend op de ontwikkelingen die de definitie van directe en indirecte discriminatie in Richtlijn 2006/54/EG met zich mee heeft gebracht, moeten werknemers, bij gebrek aan een reële referentiepersoon, de mogelijkheid hebben gebruik te maken van een hypothetische referentiepersoon om aan te tonen dat zij niet op dezelfde wijze zijn behandeld als een hypothetische referentiepersoon van een ander geslacht zou zijn behandeld. Dit zou een belangrijke belemmering wegnemen voor mogelijke slachtoffers van beloningsdiscriminatie op grond van gender, met name op arbeidsmarkten met uitgesproken gendersegregatie, waar de verplichting om een referentiepersoon van het andere geslacht te vinden het bijna onmogelijk maakt om een vordering tot gelijke beloning in te dienen.

Bovendien mag werknemers niet worden belet gebruik te maken van ander feitelijk materiaal dat op vermeende discriminatie kan wijzen, zoals statistieken of andere beschikbare informatie. Dit zou het mogelijk maken om ongelijkheden inzake beloning op grond van gender doeltreffender aan te pakken in door gendersegregatie gekenmerkte sectoren en beroepen, vooral in door vrouwen gedomineerde sectoren zoals de zorgsector.

- (29) Het Hof heeft verduidelijkt dat de vergelijking om te beoordelen of werknemers zich in een vergelijkbare situatie bevinden, niet noodzakelijkerwijs beperkt is tot situaties waarin mannen en vrouwen voor dezelfde werkgever werken²⁷. Ook werknemers die niet voor dezelfde werkgever werken, kunnen zich in een vergelijkbare situatie bevinden, wanneer de vaststelling van de beloningsvoorwaarden is toe te schrijven aan één bron en die voorwaarden gelijk en vergelijkbaar zijn. Dit kan het geval zijn wanneer de relevante beloningsvoorwaarden zijn vastgelegd in wetten of overeenkomsten inzake beloning die van toepassing zijn op meerdere werkgevers, of wanneer die voorwaarden centraal zijn

²⁷ Arrest van het Hof van Justitie van 17 september 2002, Lawrie4nc3e e.a., C-

vastgelegd voor meer dan één organisatie of bedrijf binnen een holding of conglomeraat. VOorts heeft het Hof van Justitie verduidelijkt dat de vergelijking niet beperkt is tot werknemers die tegelijkertijd met de eiser in dienst zijn²⁸. Bovendien moet, bij de uitvoering van de eigenlijke beoordeling, worden erkend dat een verschil in beloning verklaarbaar kan zijn door factoren die geen verband houden met het geslacht.

- (30) De lidstaten moeten ervoor zorgen dat er training en specifieke instrumenten en methoden beschikbaar worden gesteld om werkgevers te ondersteunen en te begeleiden bij de beoordeling van wat als gelijkwaardige arbeid wordt beschouwd. Dit moet de toepassing van dat begrip vergemakkelijken, met name voor micro-, kleine en middelgrote ondernemingen. Rekening houdend met het nationale recht, de nationale collectieve arbeidsovereenkomsten en/of de nationale praktijk, moeten de lidstaten ervoor kunnen kiezen de ontwikkeling van specifieke instrumenten en methoden toe te vertrouwen aan de sociale partners of deze in samenwerking met of na raadpleging van de sociale partners te ontwikkelen.
- (31) Systemen voor functiewaardering en -indeling die niet op genderneutrale wijze worden gebruikt, kunnen, met name wanneer zij uitgaan van traditionele genderstereotypen, leiden tot beloningsdiscriminatie op grond van gender. Aldus gebruikt dragen ze bij tot de verdieping en de bestendiging van de loonkloof door banen die door mannen, respectievelijk vrouwen, worden gedomineerd, verschillend te waarderen in situaties waarin de verrichte arbeid gelijkwaardig is. Genderneutrale systemen voor functiewaardering en -indeling daarentegen zijn wel doeltreffend om een transparant beloningssysteem in te voeren en directe of indirecte discriminatie op grond van geslacht uit te sluiten. Deze systemen detecteren indirecte beloningsdiscriminatie die voortvloeit uit de onderwaardering van arbeid die doorgaans door vrouwen wordt verricht. Ze doen dit door banen die inhoudelijk anders zijn ingevuld, maar gelijkwaardig zijn, te meten en te vergelijken en ondersteunen op die manier het beginsel van gelijke beloning.
- (32) Het gebrek aan informatie over de beoogde beloningsschaal van een functie leidt tot een informatieasymmetrie die de onderhandelingspositie van sollicitanten beperkt. Transparantie moet potentiële werknemers in staat stellen met kennis van zaken een besluit te nemen over het verwachte salaris, zonder dat de onderhandelingspositie van de werkgever of de werknemer om buiten de opgegeven schaal te onderhandelen op enigerlei wijze wordt beperkt. VOorts zou transparantie ervoor zorgen dat de basis voor de beloningsvorming uitdrukkelijk is vastgelegd, geen vooroordelen op grond van gender bevat, en dat de onderwaardering van vaardigheden en ervaring in de beloning wordt verhinderd. Transparantie zou ook intersectionele discriminatie aanpakken, wanneer de beloningsvorming niet transparant is en discriminerende praktijken op verschillende discriminatiegronden mogelijk maakt. Sollicitanten moeten informatie ontvangen over de aanvangsbeloning of de bandbreedte daarvan op een wijze die geïnformeerde en transparante onderhandelingen over de beloning waarborgt, zoals in een gepubliceerde vacature, voorafgaand aan het sollicitatiegesprek, of anderszins vóór het aangaan van een arbeidsovereenkomst. De informatie moet worden verstrekt door de werkgever of op een andere manier, bijvoorbeeld door de sociale partners.
- (33) Om te verhinderen dat de genderloonkloof die in de loop der tijd gevolgen heeft voor individuele werknemers, blijft bestaan, moeten werkgevers ervoor zorgen dat vacatures en functiebenamingen genderneutraal zijn en dat aanwervingsprocedures op niet-discriminerende wijze worden gevoerd, teneinde het recht op gelijke beloning niet te ondermijnen. Werkgevers mag het niet worden toegestaan informatie in te winnen of proactief informatie proberen te verkrijgen over de huidige beloning of de eerdere beloningsgeschiedenis van een sollicitant.
- (34) Maatregelen inzake beloningstransparantie moeten het recht van werknemers op gelijke beloning beschermen en tegelijkertijd de eventuele kosten en administratieve lasten voor

²⁸ 320/00, ECLI:EU:C:2002:498. Arrest van het Hof van Justitie van 27 maart 1980, Macarthy's Ltd, C-129/79, ECLI:EU:C:1980:103.

werkgevers in de mate van het mogelijke beperken, waarbij bijzondere aandacht moet uitgaan naar micro-, kleine en middelgrote ondernemingen. In voorkomend geval moeten de maatregelen worden afgestemd op de omvang van de werkgevers, rekening houdend met hun personeelsbestand. Het aantal werknemers dat als criterium moet gelden voor de vraag of een werkgever belonings- rapportage als bedoeld in deze richtlijn moet indienen, wordt vastgelegd volgens de bepalingen in Aanbeveling 2003/361/EG van de Commissie inzake kleine, middelgrote en micro-ondernemingen²⁹.

- (35) Werkgevers moeten werknemers de criteria ter beschikking stellen die worden gebruikt voor het bepalen van de beloningsniveaus en van de beloningsontwikkeling. Beloningsontwikkeling verwijst naar het proces van de overgang van een werknemer naar een hoger beloningsniveau. Criteria met betrekking tot beloningsontwikkeling kunnen onder andere betrekking hebben op individuele prestaties, de ontwikkeling van vaardigheden en anciënniteit. Bij de uitvoering van deze verplichting moeten de lidstaten er in het bijzonder op toezien dat zij buitensporige administratieve lasten voor micro- en kleine ondernemingen vermijden. De lidstaten moeten als mitigatiemaatregel ook kant-en-klare modellen ter beschikking kunnen stellen om micro- en kleine ondernemingen te helpen aan de verplichting te voldoen. De lidstaten moeten werkgevers die micro- en kleine ondernemingen zijn, kunnen vrijstellen van de verplichting met betrekking tot beloningsontwikkeling, bijvoorbeeld door ze toe te staan de criteria voor beloningsontwikkeling beschikbaar te stellen op verzoek van de werknemers.
- (36) alle werknemers moeten het recht hebben om desgevraagd informatie te krijgen over hun individuele beloningsniveau en over het gemiddelde beloningsniveau, uitgesplitst naar geslacht, voor de categorie van werknemers die gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten. Zij moeten ook de mogelijkheid hebben om de informatie te ontvangen via werknemersvertegenwoordigers of via een orgaan voor gelijke behandeling. Werkgevers moeten de werknemers jaarlijks over dat recht informeren, evenals over de stappen die moeten worden ondernomen om dat recht uit te oefenen. Werkgevers kunnen ook op eigen initiatief ervoor kiezen om dergelijke informatie te verstrekken zonder dat werknemers daarom hoeven te vragen.
- (37) Deze richtlijn moet ervoor zorgen dat personen met een handicap de nodige toegang hebben tot de informatie die op grond van deze richtlijn wordt verstrekt aan sollicitanten en werknemers. Dergelijke informatie moet aan die personen worden verstrekt rekening houdend met hun specifieke handicap, in een formaat en in een passende vorm van bijstand en ondersteuning om hun toegang tot en begrip van de informatie te waarborgen. Dit kan inhouden dat informatie wordt verstrekt op een begrijpelijke manier die zij kunnen waarnemen, in lettertypen van voldoende grootte, met voldoende contrast of een ander formaat dat aangepast is aan het soort handicap. Indien relevant is Richtlijn (EU) 2016/2102 van het Europees Parlement en de Raad³⁰ van toepassing.
- (38) Werkgevers met ten minste 100 werknemers moeten regelmatig rapporteren over de beloning, zoals bepaald in deze richtlijn. Die informatie moet op passende en transparante wijze door de toezichtsorganen van de lidstaten worden bekendgemaakt. Werkgevers kunnen die verslagen op hun website publiceren of op een andere manier openbaar maken, bijvoorbeeld door de informatie in hun bestuursverslag op te nemen, indien van toepassing in het bestuursverslag dat is opgesteld uit hoofde van Richtlijn 2013/34/EU van het Europees Parlement en de Raad³¹. Werkgevers die aan de vereisten van die richtlijn zijn onderworpen,

²⁹ Aanbeveling 2003/361/EG van de Commissie van 6 mei 2003 betreffende de definitie van kleine, middelgrote en micro- ondernemingen (PB L 124 van 20.5.2003, blz. 36).

³⁰ Richtlijn (EU) 2016/2102 van het Europees Parlement en de Raad van 26 oktober 2016 inzake de toegankelijkheid van de websites en mobiele applicaties van overheidsinstanties (PB L 327 van 2.12.2016, blz. 1).

³¹ Richtlijn 2013/34/EU van het Europees Parlement en van de Raad van 26 juni 2013 betreffende de jaarlijkse financiële overzichten, geconsolideerde financiële overzichten en aanverwante verslagen van bepaalde ondernemingsvormen,

kunnen ervoor kiezen om de informatie over beloning samen met andere personeelsaangelegenheden in hun bestuursverslag op te nemen. Om de beloningstransparantie van werknemers zo groot mogelijk te maken, kunnen de lidstaten de frequentie van de rapportage verhogen of regelmatige beloningsrapportage verplicht stellen voor werkgevers met minder dan 100 werknemers.

- (39) Beloningsrapportage moet de werkgevers in staat stellen hun structuren en beleid op het gebied van beloning te evalueren en er toezicht op te houden, zodat zij proactief het beginsel van gelijke beloning kunnen naleven. Rapportage en gezamenlijke beloningsevaluaties dragen bij aan een groter bewustzijn van vooroordelen op grond van gender in beloningsstructuren en van beloningsdiscriminatie, en dragen bij tot het op een doeltreffende en systematische manier aanpakken van dergelijke vooroordelen en discriminatie, wat ten goede komt aan alle werknemers die bij dezelfde werkgever in dienst zijn. Tegelijkertijd moeten de naar geslacht uitgesplitste gegevens de bevoegde overheidsinstanties, werknemersvertegenwoordigers en andere belanghebbenden helpen om toezicht te houden op de genderloonkloof over de sectoren (horizontale segregatie) en functies (verticale segregatie) heen. Werkgevers kunnen bij de gepubliceerde gegevens een toelichting over eventuele beloningsverschillen volgens gender of een eventuele genderloonkloof voegen. Wanneer de verschillen in gemiddelde beloning van vrouwelijke en mannelijke werknemers die gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten, niet kunnen worden gerechtvaardigd op grond van objectieve en genderneutrale criteria, moet de werkgever maatregelen nemen om de ongelijkheden op te heffen.
- (40) Om de lasten voor de werkgevers te verminderen, kunnen de lidstaten hun nationale overheidsdiensten opdracht geven de nodige gegevens te verzamelen en te koppelen, zodat de beloningsverschillen tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers per werkgever kunnen worden berekend. Het is mogelijk dat voor het verzamelen van dergelijke gegevens de gegevens van verschillende overheidsinstanties, zoals belastinginspectiediensten en socialezekerheidsdiensten, moeten worden gekoppeld; dit zou mogelijk zijn als administratieve gegevens beschikbaar zijn die de gegevens van de werkgevers, op het niveau van de onderneming of de organisatie, vergelijkt met de gegevens van de werknemers, op individueel niveau) onder meer wat voordelen in geld en in natura betreft. De lidstaten kunnen die informatie niet alleen verzamelen voor werkgevers die onder de beloningsrapportageverplichting uit hoofde van deze richtlijn vallen, maar ook voor werkgevers die niet onder de verplichting vallen en vrijwillig rapporteren. Indien de lidstaat de vereiste informatie bekendmaakt, vervalt de beloningsrapportageverplichting voor de werkgevers waarop de administratieve gegevens betrekking hebben, op voorwaarde dat het met de rapportageverplichting beoogde resultaat wordt bereikt.
- (41) Om de informatie over de genderloonkloof op organisatieniveau breed beschikbaar te maken, moeten de lidstaten het krachtens deze richtlijn aangewezen toezichtsorgaan opdracht geven de van de werkgevers ontvangen gegevens over de loonkloof te verzamelen zonder dat dit een extra last voor de werkgevers met zich meebrengt. Het toezichtsorgaan moet die gegevens openbaar maken, onder meer door ze op een gemakkelijk toegankelijke website bekend te maken, zodat de gegevens van individuele werkgevers, sectoren en regio's van de betrokken lidstaat kunnen worden vergeleken.
- (42) De lidstaten kunnen werkgevers erkennen die niet onder de rapportageverplichtingen van deze richtlijn vallen en die vrijwillig rapporteren over hun beloning, bijvoorbeeld door middel van een label voor beloningstransparantie, teneinde goede praktijken met betrekking tot de in deze richtlijn vastgelegde rechten en verplichtingen te bevorderen.

- (43) Gezamenlijke beloningsevaluaties moeten aanleiding geven tot toetsing en herziening van beloningsstructuren in organisaties met ten minste 100 werknemers waar ongelijkheden inzake beloning blijken te bestaan. De gezamenlijke beloningsevaluatie moet worden uitgevoerd indien werkgevers en de betrokken werknemersvertegenwoordigers het er niet eens over zijn dat het verschil van ten minste 5 % in gemiddeld beloningsniveau tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers in een bepaalde categorie van werknemers kan worden gerechtvaardigd op grond van objectieve, genderneutrale criteria, indien de werkgever een dergelijke rechtvaardiging niet aandraagt of indien de werkgever een dergelijk verschil in beloningsniveau niet binnen zes maanden na de datum van indiening van de beloningsrapportage heeft verholpen. De gezamenlijke beloningsevaluatie moet worden uitgevoerd door de werkgevers in samenwerking met de werknemersvertegenwoordigers. Waar geen werknemersvertegenwoordigers zijn, moeten deze met het oog op de gezamenlijke beloningsevaluatie door de werknemers worden aangewezen. Gezamenlijke beloningsevaluaties moeten binnen een redelijke termijn leiden tot de opheffing van beloningsdiscriminatie op grond van gender, in het bijzonder door corrigerende maatregelen te treffen.
- (44) Elke verwerking of bekendmaking van informatie uit hoofde van deze richtlijn moet in overeenstemming zijn met Verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad³². Er moeten specifieke waarborgen worden toegevoegd om te voorkomen dat informatie van een identificeerbare werknemer op directe of indirecte wijze wordt verstrekt. Werknemers mag niet worden belet hun beloning vrijwillig bekend te maken met het oog op de handhaving van het beginsel van gelijke beloning.
- (45) Het is belangrijk dat de sociale partners bij collectieve onderhandelingen besprekingen voeren over en bijzondere aandacht besteden aan gelijke beloning. Hierbij moeten de verschillende kenmerken van de in de Unie bestaande nationale systemen voor sociale dialoog en collectieve onderhandelingen in acht worden genomen, net als de autonomie en de contractuele vrijheid van de sociale partners en hun rol als vertegenwoordigers van werknemers en werkgevers. Daarom moeten de lidstaten, in overeenstemming met hun nationale systeem en praktijken, passende maatregelen nemen om de sociale partners ertoe te stimuleren de nodige aandacht aan gelijke beloning te besteden, waaronder mogelijkwerwijs besprekingen op het passende niveau van de collectieve onderhandelingen, maatregelen om het recht op collectieve onderhandelingen in verband met de betrokken aangelegenheden te stimuleren en onnodige beperkingen op de uitoefening ervan weg te nemen en de ontwikkeling van genderneutrale systemen voor functiewaardering en -indeling.
- (46) Alle werknemers moeten over de nodige procedures beschikken om de uitoefening van hun recht op toegang tot de rechter te vergemakkelijken. Nationale wetgeving die in het gebruik van bemiddeling voorziet of de tussenkomst van een orgaan voor gelijke behandeling verplicht stelt of koppelt aan prikkels of sancties, mag partijen niet beletten hun recht op toegang tot de rechter uit te oefenen.
- (47) Het is van cruciaal belang dat organen voor gelijke behandeling, naast andere belanghebbenden, worden betrokken bij de daadwerkelijke toepassing van het beginsel van gelijke beloning. De bevoegdheden en taken van de nationale organen voor gelijke behandeling moeten daarom adequaat zijn om beloningsdiscriminatie op grond van gender, met inbegrip van in deze richtlijn

³² Verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG (algemene verordening gegevensbescherming) (PB L 119 van 4.5.2016, blz. 1).

vastgelegde rechten en verplichtingen op het gebied van beloningstransparantie of andere aangelegenheden, volledig te bestrijken. Om procedurele en kostengerelateerde belemmeringen voor werknemers die hun recht op gelijke beloning willen uitoefenen, uit de weg te ruimen, moeten organen voor gelijke behandeling, alsook verenigingen, organisaties en werknemersvertegenwoordigers of andere rechtspersonen die er belang bij hebben dat de gelijkheid van mannen en vrouwen wordt gewaarborgd, in staat worden gesteld personen te vertegenwoordigen. Zij moeten werknemers kunnen bijstaan door namens of ter ondersteuning van hen te handelen, zodat werknemers die het slachtoffer zijn geworden van discriminatie daadwerkelijk een vordering kunnen instellen met betrekking tot de vermeende inbreuk op hun rechten en het beginsel van gelijke beloning.

- (48) Het instellen van vorderingen namens of ter ondersteuning van meerdere werknemers is een manier om procedures te faciliteren die anders wegens procedurele en financiële belemmeringen of angst voor represailles niet zouden zijn ingeleid. Deze methode is ook faciliterend wanneer werknemers te maken krijgen met discriminatie op meerdere, moeilijk te onderscheiden gronden. Collectieve vorderingen bieden de mogelijkheid om systemische discriminatie aan het licht te brengen en zowel het recht op gelijke beloning als gendergelijkheid in de brede samenleving zichtbaar te maken. De mogelijkheid van collectief verhaal kan de proactieve naleving van maatregelen inzake beloningstransparantie stimuleren door groepsdruk te creëren, door werkgevers bewuster te maken en hun bereidheid om preventief op te treden te vergroten, en door de systemische aard van beloningsdiscriminatie aan te pakken. De lidstaten kunnen besluiten kwalificatiecriteria vast te stellen voor vertegenwoordigers van werknemers die betrokken zijn bij gerechtelijke procedures over vorderingen inzake gelijke beloning om ervoor te zorgen dat deze vertegenwoordigers voldoende gekwalificeerd zijn.
- (49) De lidstaten moeten ervoor zorgen dat organen voor gelijke behandeling voldoende middelen toegewezen krijgen om hun taken in verband met beloningsdiscriminatie op grond van geslacht doeltreffend en adequaat uit te voeren. Indien de taken aan meer dan één orgaan worden toegewezen, moeten de lidstaten de goede coördinatie van die taken waarborgen. Dit omvat bijvoorbeeld de toewijzing van bedragen die als boetes worden geïnd, aan de organen voor gelijke behandeling zodat zij hun taken op het gebied van handhaving van het recht op gelijke beloning doeltreffend kunnen uitvoeren, onder meer door vorderingen wegens beloningsdiscriminatie in te stellen of slachtoffers bij het instellen van zulke vorderingen bij te staan en te ondersteunen.
- (50) Geleden schade als gevolg van beloningsdiscriminatie op grond van gender moet volledig worden gecompenseerd, overeenkomstig de rechtspraak van het Hof van Justitie³³. De compensatie moet de volledige uitbetaling van achterstallige beloning en daarmee verband houdende bonussen of betalingen in natura, alsook compensatie voor het verlies van kansen, zoals toegang tot bepaalde voordelen afhankelijk van het beloningsniveau, en voor immateriële schade, zoals leed door de onderwaardering van de verrichte werkzaamheden, omvatten. Waar passend kan bij de compensatie rekening worden gehouden met door beloningsdiscriminatie op grond van geslacht veroorzaakte schade die raakvlakken heeft met andere beschermde discriminatiegronden. De lidstaten zullen vooraf geen bovengrens voor dergelijke compensatie vaststellen.
- (51) Naast compensatie moet er ook in andere corrigerende maatregelen worden voorzien. Bevoegde instanties of nationale rechtbanken moeten bijvoorbeeld van een werkgever kunnen eisen structurele of organisatorische maatregelen te nemen om aan zijn verplichtingen op het gebied van gelijke beloning te voldoen. Dergelijke maatregelen

³³ Arrest van het Hof van Justitie van 17 december 2015, Arjo4n8a Camacho, C407/14,

kunnen de vorm aannemen van een verplichting om het mechanisme voor beloningsvorming te herzien op basis van een genderneutrale waardering en indeling; om een actieplan op te stellen teneinde de geconstateerde verschillen op te heffen en niet-gerechtvaardigde beloningsverschillen te reduceren; om informatie te verstrekken en werknemers bewuster te maken van hun recht op gelijke beloning; en om de medewerkers van de personeelsdienst verplicht op te leiden op het gebied van gelijke beloning en genderneutrale functiewaardering en -indeling.

- (52) Overeenkomstig de jurisprudentie van het Hof van Justitie³⁴ zijn in Richtlijn 2006/54/EG bepalingen opgenomen om in geval van vermoedelijke discriminatie de bewijslast bij de verweerder te leggen. Het is niettemin niet altijd gemakkelijk voor het slachtoffer en de rechter om dit vermoeden vast te stellen. In zaak C-109/88 oordeelde het Hof van Justitie dat wanneer een beloningssysteem wordt gekenmerkt door een volstrekt gebrek aan transparantie, de bewijslast bij de verweerder moet worden gelegd, ongeacht of de werknemer aantoont dat er vermoedelijk sprake is van beloningsdiscriminatie. Bijgevolg moet de bewijslast bij de verweerder worden gelegd indien een werkgever de in deze richtlijn vastgelegde beloningstransparantieplichtingen niet nakomt, bijvoorbeeld door te weigeren de door de werknemers gevraagde informatie te verstrekken of door in voorkomend geval geen verslag uit te brengen over de genderloonkloof, tenzij de werkgever aantoont dat een dergelijke inbreuk duidelijk onbedoeld en van geringe aard was.
- (53) Overeenkomstig de jurisprudentie van het Hof van Justitie moeten de nationale regels inzake verjaringstermijnen voor het instellen van vorderingen betreffende vermeende inbreuken op de in deze richtlijn vastgelegde rechten van dien aard zijn dat zij de uitoefening van die rechten in de praktijk niet onmogelijk of uitermate moeilijk maken. Verjaringstermijnen creëren specifieke belemmeringen voor slachtoffers van beloningsdiscriminatie op grond van gender. Daarom moeten er gemeenschappelijke minimumnormen worden vastgesteld. In die normen moeten het begintijdstip en de duur van de verjaringstermijn alsook de omstandigheden voor het opschorten of onderbreken van de termijn worden bepaald, en moet worden vastgelegd dat voor het instellen van vorderingen een verjaringstermijn van ten minste drie jaar geldt. De verjaringstermijnen beginnen niet te lopen voordat de eiser op de hoogte is of redelijkerwijs kan worden verwacht op de hoogte te zijn, van de inbreuk. De lidstaten moeten kunnen besluiten dat verjaringstermijnen niet beginnen te lopen zolang de inbreuk loopt of voor het einde van de arbeidsovereenkomst of de arbeidsverhouding.
- (54) De kosten van een rechtszaak vormen een ernstige belemmering voor slachtoffers van beloningsdiscriminatie op grond van gender om vorderingen in te dienen met betrekking tot vermeende inbreuken op hun recht op gelijke beloning, hetgeen leidt tot onvoldoende bescherming van werknemers en een ontoereikende handhaving van het recht op gelijke beloning. Om die significante procedurele belemmering voor de rechtspleging weg te nemen, dienen de lidstaten ervoor te zorgen dat de nationale rechtbanken kunnen beoordelen of een in het ongelijk gestelde eiser redelijke gronden had om de vordering in te stellen en, zo ja, of die eiser de kosten van de procedure niet hoeft te dragen. Dit dient met name te gelden wanneer een in het gelijk gestelde verweerder niet heeft voldaan aan de in deze richtlijn vastgelegde verplichtingen inzake beloningstransparantie.
- (55) De lidstaten moeten voorzien in doeltreffende, evenredige en afschrikkende sancties voor inbreuken op krachtens deze richtlijn vastgestelde nationale bepalingen of op nationale bepalingen die reeds van kracht zijn op de datum van inwerkingtreding van deze richtlijn en

³⁴ ECLI:EU:C:2015:831, punt 45. Arrest van het Hof van Justitie van 17 oktober 1989, Danfoss, C-109/88, ECLI:EU:C:1989:383.

die betrekking hebben op het recht op gelijke beloning. Dergelijke sancties moeten boetes omvatten; deze kunnen gebaseerd zijn op de bruto-jaaromzet van de werkgever of op de totale loonsom van de werkgever. Er moet rekening worden gehouden met alle andere verzwarende of verzachtende factoren die van toepassing kunnen zijn op de omstandigheden van de zaak, bijvoorbeeld wanneer bij de belonings- discriminatie naast geslacht nog andere beschermde discriminatiegronden een rol spelen. Het is aan de lidstaten om vast te stellen voor welke inbreuken op de rechten en verplichtingen met betrekking tot gelijke beloning voor gelijke of gelijkwaardige arbeid boetes de meest geschikte sanctie zijn.

- (56) De lidstaten moeten specifieke sancties voor herhaalde inbreuken op rechten of verplichtingen inzake gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid vaststellen die afgestemd zijn op de ernst van de inbreuk en afschrikkend genoeg zijn om dergelijke inbreuken te ontmoedigen. Zulke sancties kunnen bijvoorbeeld de vorm aannemen van negatieve financiële prikkels, zoals intrekking van door de overheid verleende voordelen of tijdelijke uitsluiting van de verdere verlening van financiële prikkels of van procedures voor het plaatsen van overheidsopdrachten.
- (57) Verplichtingen voor werkgevers uit hoofde van deze richtlijn maken deel uit van de toepasselijke verplichtingen op het gebied van milieu-, sociaal en arbeidsrecht, waarvan de naleving door de lidstaten moet worden gewaarborgd op grond van Richtlijn 2014/23/EU³⁵, Richtlijn 2014/24/EU³⁶ en Richtlijn 2014/25/EU³⁷ van het Europees Parlement en de Raad met betrekking tot de deelname aan procedures voor het plaatsen van overheidsopdrachten. Om met betrekking tot het recht op gelijke beloning aan die verplichtingen voor werkgevers te voldoen, moeten de lidstaten er met name op toezien dat de mechanismen voor beloningsvorming die de ondernemers, bij het uitvoeren van een overheidsopdracht of een concessie gebruiken, in een categorie van werknemers die gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten, geen genderloonkloof tussen werknemers tot gevolg hebben die niet kunnen worden gerechtvaardigd op basis van genderneutrale criteria. VOorts moeten de lidstaten overwegen om van de aanbestedende diensten te eisen dat ze in voorkomend geval sancties en beëindigingsvoorwaarden invoeren om de naleving van het beginsel van gelijke beloning bij de uitvoering van overheidsopdrachten en concessies te waarborgen. Aanbestedende diensten moeten ook rekening kunnen houden met de niet-naleving van het beginsel van gelijke beloning door de inschrijver of een van de onderaannemers van de inschrijver wanneer ze overwegen uitsluitingsgronden toe te passen of wanneer ze besluiten een opdracht niet te gunnen aan de inschrijver met de economisch voordeligste inschrijving.
- (58) De effectieve tenuitvoerlegging van het recht op gelijke beloning vereist een adequate administratieve en rechterlijke bescherming tegen elke nadelige behandeling als reactie op pogingen van werknemers om dat recht uit te oefenen, op klachten tegen de werkgever of op administratieve of gerechtelijke procedures die erop gericht zijn de naleving van dat recht af te dwingen. volgens de rechtspraak van het Hof van Justitie³⁸ moet de categorie van werknemers die recht hebben op bescherming ruim worden geïnterpreteerd en alle werknemers omvatten tegen wie een werkgever, naar aanleiding van een klacht over discriminatie op grond van geslacht, represaillemaatregelen kan nemen. De bescherming is niet beperkt tot

³⁵ Richtlijn 2014/23/EU van het Europees Parlement en de Raad van 26 februari 2014 betreffende het plaatsen van concessieover- eenkomsten (PB L 94 van 28.3.2014, blz. 1).

³⁶ Richtlijn 2014/24/EU van het Europees Parlement en de Raad van 26 februari 2014 inzake het plaatsen van overheidsopdrachten en tot intrekking van Richtlijn 2004/18/EG (PB L 94 van 28.3.2014, blz. 65).

³⁷ Richtlijn 2014/25/EU van het Europees Parlement en de Raad van 26 februari 2014 betreffende het plaatsen van opdrachten in de sectoren water- en energievoorziening, vervoer en postdiensten en houdende intrekking van Richtlijn 2004/17/EG (PB L 94 van 28.3.2014, blz. 243).

³⁸ Arrest van het Hof van Justitie van 20 juni 2019, Hakebracht e.a., C-404/18, ECLI:EU:C:2019:523.

werknemers die klachten hebben ingediend of hun vertegenwoordigers, of tot degenen die voldoen aan bepaalde formele voorwaarden voor de erkenning van een bepaalde hoedanigheid, zoals die van getuige.

- (59) Om de handhaving van het beginsel van gelijke beloning te verbeteren, moet deze richtlijn de bestaande instrumenten en procedures voor de handhaving van de in deze richtlijn vastgelegde rechten en verplichtingen en de bepalingen inzake gelijke beloning van Richtlijn 2006/54/EG versterken.
- (60) Deze richtlijn stelt minimumvereisten vast en laat de bevoegdheid van de lidstaten om voor werknemers gunstigere bepalingen in te voeren of te handhaven derhalve onverlet. Op grond van het bestaande rechtskader verworven rechten moeten van toepassing blijven, tenzij deze richtlijn in voor werknemers gunstigere bepalingen voorziet. De uitvoering van deze richtlijn mag niet worden gebruikt om bestaande rechten die in bestaand Unie- of nationaal recht op dit gebied zijn vastgelegd, te beperken en kan geen geldige grondslag vormen om de rechten van werknemers inzake het beginsel van gelijke beloning te beperken.
- (61) Om te zorgen voor goed toezicht op de uitvoering van het recht op gelijke beloning, moeten de lidstaten een specifiek toezichtsorgaan oprichten of aanwijzen. Dit orgaan, dat deel moet kunnen uitmaken van een bestaand orgaan met soortgelijke doelstellingen, moet specifieke taken krijgen met betrekking tot de uitvoering van de beloningstransparantiemaatregelen waarin deze richtlijn voorziet en moet bepaalde gegevens verzamelen om toezicht te houden op de ongelijkheden inzake beloning en op het effect van de beloningstransparantiemaatregelen. De lidstaten moeten meer dan een orgaan kunnen aanwijzen, op voorwaarde dat de in deze richtlijn vastgelegde toezichts- en analysefuncties door een centraal orgaan worden uitgeoefend.
- (62) Het opstellen van naar geslacht uitgesplitste loonstatistieken en het verstrekken van nauwkeurige en volledige statistieken aan de Commissie (Eurostat) zijn van wezenlijk belang voor de analyse van en het toezicht op de ontwikkeling van de genderloonkloof in de Unie. Krachtens Verordening (EG) nr. 530/1999³⁹ van de Raad moeten de lidstaten om de vier jaar structuurstatistieken van lonen op microniveau opstellen, die geharmoniseerde gegevens verstrekken aan de hand waarvan de genderloonkloof kan worden berekend. Zowel de transparantie als het toezicht op en de aandacht voor de genderongelijkheid op het gebied van beloning zouden baat hebben bij jaarlijkse statistieken van hoge kwaliteit. De beschikbaarheid en vergelijkbaarheid van dergelijke gegevens is cruciaal voor de beoordeling van de ontwikkelingen op nationaal niveau en in de hele Unie. De aan de Commissie (Eurostat) toegezonden relevante statistieken moeten worden verzameld voor statistische doeleinden in de zin van Verordening (EG) nr. 223/2009 van het Europees Parlement en de Raad⁴⁰.
- (63) Daar de doelstellingen van deze richtlijn, namelijk een betere en doeltreffendere toepassing van het beginsel van gelijke beloning door de vaststelling van gemeenschappelijke minimumvoorschriften voor alle ondernemingen en organisaties in de Unie, niet voldoende door de lidstaten kunnen worden verwezenlijkt, maar vanwege de omvang en gevolgen ervan beter op Unieniveau kunnen worden verwezenlijkt, kan de Unie, overeenkomstig het in artikel 5

³⁹ Verordening (EG) nr. 530/1999 van de Raad van 9 maart 1999 betreffende structuurstatistieken van lonen en loonkosten (PB L 63 van 12.3.1999, blz. 6).

⁴⁰ Verordening (EG) nr. 223/2009 van het Europees Parlement en de Raad van 11 maart 2009 betreffende de Europese statistiek en tot intrekking van Verordening (EG, Euratom) nr. 1101/2008 betreffende de toezending van onder de statistische geheimhoudingsplicht vallende gegevens aan het Bureau voor de Statistiek van de Europese Gemeenschappen, Verordening (EG) nr. 322/97 van de Raad betreffende de communautaire statistiek en Besluit 89/382/EEG, Euratom van de Raad tot oprichting van een Comité statistisch programma van de Europese Gemeenschappen (PB L 87 van 31.3.2009, blz. 164).

van het Verdrag betreffende de Europese Unie neergelegde subsidiariteitsbeginsel, maatregelen nemen. Overeenkomstig het in hetzelfde artikel neergelegde evenredigheidsbeginsel beperkt deze richtlijn zich tot het vaststellen van minimumnormen en gaat ze niet verder dan nodig is om die doelstellingen te verwezenlijken.

- (64) De sociale partners spelen een cruciale rol bij het uitwerken van de manier waarop maatregelen inzake belonings- transparantie in de lidstaten worden uitgevoerd, met name in lidstaten waar collectieve onderhandelingen een groot bereik hebben. Daarom moeten de lidstaten de mogelijkheid krijgen de sociale partners met de uitvoering van de hele richtlijn of een deel ervan te belasten, mits de lidstaten alle nodige maatregelen nemen om ervoor te zorgen dat de met deze richtlijn beoogde resultaten te allen tijde worden gewaarborgd.
- (65) Bij de uitvoering van deze richtlijn moeten de lidstaten vermijden zodanige administratieve, financiële en juridische verplichtingen op te leggen dat de oprichting en ontwikkeling van micro-, kleine en middelgrote ondernemingen erdoor zou kunnen worden belemmerd. De lidstaten moeten dan ook het effect van hun omzettingsmaatregelen op micro-, kleine en middelgrote ondernemingen beoordelen om ervoor te zorgen dat die ondernemingen, en in het bijzonder de micro-ondernemingen, niet onevenredig worden getroffen, de administratieve lasten te verlichten en de resultaten van die beoordeling bekend te maken.
- (66) De Europese Toezichthouder voor gegevensbescherming is geraadpleegd overeenkomstig artikel 42 van Verordening (EU) 2018/1725 van het Europees Parlement en de Raad⁴¹, en heeft op 27 april 2021 een advies uitgebracht,

HEBBEN DE VOLGENDE RICHTLIJN VASTGESTELD:

HOOFDSTUK I

ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1

Voorwerp

Bij deze richtlijn worden minimumvoorschriften vastgesteld om de toepassing van het in artikel 157 vWEU neergelegde beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid (het “beginsel van gelijke beloning”) en het in artikel 4 van Richtlijn 2006/54/EG neergelegde discriminatieverbod te versterken, met name door middel van beloningstransparantie en versterkte handhavingsmechanismen.

Artikel 2

Toepassingsgebied

⁴¹ Verordening (EU) 2018/1725 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2018 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens door de instellingen, organen en instanties van de Unie en betreffende het vrije verkeer van die gegevens, en tot intrekking van Verordening (EG) nr. 45/2001 en Besluit nr. 1247/2002/EG (PB L 295 van 21.11.2018, blz. 39).

1. De richtlijn is van toepassing op werkgevers in publieke en particuliere sector.
2. De richtlijn is van toepassing op alle werknemers met een arbeidsovereenkomst of een arbeidsverhouding zoals bepaald door de in elke lidstaat geldende wetgeving, collectieve arbeidsovereenkomsten en/of praktijken, rekening houdend met de jurisprudentie van het Hof van Justitie.
3. VOOR de toepassing van artikel 5 is deze richtlijn van toepassing op sollicitanten.

Artikel 3

Definities

1. VOOR de toepassing van deze richtlijn wordt verstaan onder:
 - a) “beloning”: het gewone basis- of minimumloon of -salaris en alle overige voordelen in geld of in natura die een werknemer direct of indirect (aanvullende of variabele componenten) van zijn of haar werkgever ontvangt met betrekking tot zijn of haar dienstbetrekking;
 - b) “beloningsniveau”: het brutojaarloon en het overeenkomstige bruto-uurloon;
 - c) “genderloonkloof”: het verschil in gemiddelde beloningsniveaus tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers van een werkgever, uitgedrukt als een percentage van het gemiddelde beloningsniveau van mannelijke werknemers;
 - d) “mediaan beloningsniveau”: het beloningsniveau waarbij de ene helft van de werknemers van een werkgever meer en de andere helft minder verdient;
 - e) “mediane genderloonkloof”: het verschil tussen het mediane beloningsniveau van vrouwelijke werknemers en dat van mannelijke werknemers van een werkgever, uitgedrukt als een percentage van het mediane beloningsniveau van mannelijke werknemers;
 - f) “kwartielbeloningsschaal”: schaal waarin de werknemers over vier gelijke groepen worden verdeeld op basis van hun beloningsniveau, van laag naar hoog;
 - g) “gelijkwaardige arbeid”: arbeid waarvan is vastgesteld dat die gelijkwaardig is, overeenkomstig de in artikel 4, lid 4, bedoelde niet-discriminerende en objectieve genderneutrale criteria;
 - h) “categorie van werknemers”: werknemers die gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten, op niet-willekeurige wijze gegroepeerd op basis van de in artikel 4, lid 4, bedoelde niet-discriminerende en objectieve genderneutrale criteria, door de werkgever van de werknemers en, waar van toepassing, in samenwerking met de werknemersvertegenwoordigers overeenkomstig het nationale recht en/of de nationale praktijk.
 - i) “directe discriminatie”: de situatie waarin iemand op grond van geslacht minder gunstig wordt behandeld dan een ander wordt, is of zou worden behandeld in een vergelijkbare situatie;
 - j) “indirecte discriminatie”: de situatie waarin een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen van een geslacht in vergelijking met personen van het andere geslacht bijzonder benadeelt, tenzij die bepaling, maatstaf of handelwijze objectief wordt gerechtvaardigd op grond van een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn;
 - k) “arbeidsinspectie”: orgaan of organen die overeenkomstig het nationale recht en/of de nationale met dien verstande dat, wanneer het nationaalrecht dit bepaalt, de sociale partners deze taken kunnen uitoefenen;

- l) “orgaan voor gelijke behandeling”: krachtens artikel 20 van Richtlijn 2006/54/EG aangewezen orgaan of organen;
 - m) “werknemersvertegenwoordigers”: vertegenwoordigers van de werknemers overeenkomstig het nationale recht en/of de nationale praktijk.
2. VOOR de toepassing van deze richtlijn omvat discriminatie:
- a) intimidatie en seksuele intimidatie in de zin van artikel 2, lid 2, punt a), van Richtlijn 2006/54/EG, alsook elke minder gunstige behandeling op grond van het feit dat iemand dergelijk gedrag afwijst of lijdzaam ondergaat, indien die intimidatie of behandeling verband houdt met of voortvloeit uit de uitoefening van de rechten waarin deze richtlijn voorziet;
 - b) iedere opdracht tot het discrimineren van personen op grond van geslacht;
 - c) elke minder gunstige behandeling met betrekking tot zwangerschap of zwangerschapsverlof in de zin van Richtlijn 92/85/EEG van de Raad ⁽²⁴⁾;
 - d) elke minder gunstige behandeling in de zin van Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad ⁽²⁵⁾, op basis van geslacht, onder meer met betrekking tot vaderschapsverlof, ouderschapsverlof of zorgverlof;
 - e) intersectionele discriminatie, inhoudende discriminatie op grond van een combinatie van geslacht en andere discrimina- tiegrond of -gronden waarvoor de bescherming krachtens Richtlijn 2000/43/EG of 2000/78/EG geldt.
3. Lid 2, punt e), legt werkgevers geen aanvullende verplichtingen op om in deze richtlijn bedoelde gegevens te verzamelen over andere beschermde discriminatiegronden dan geslacht.

Artikel 4

Gelijke arbeid en gelijkwaardige arbeid

1. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat de werkgevers beschikken over belonings- structuren die gelijke beloning voor gelijke of gelijkwaardige arbeid waarborgen.
2. De lidstaten nemen, in overleg met organen voor gelijke behandeling, de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat er analyse-instrumenten of -methoden beschikbaar worden gesteld die eenvoudig toegankelijk zijn om de beoordeling en vergelijking van de waarde van arbeid te ondersteunen en te begeleiden, overeenkomstig de in dit artikel vastgelegde criteria. Die instrumenten of methoden stellen werkgevers en/of de sociale partners in staat om gemakkelijk genderneutrale systemen voor functiewaardering en -indeling in te voeren en te gebruiken die elke vorm van beloningsdis- criminatie op grond van geslacht uitsluiten.

-
- (1) Richtlijn 92/85/EEG van de Raad van 19 oktober 1992 inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie (tiende bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van Richtlijn 89/391/EEG) (PB L 348 van 28.11.1992, blz. 1).
 - (2) Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en

tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad (PB L 188 van 12.7.2019, blz. 79).

3. In voorkomend geval kan de Commissie, in overleg met het Europees Instituut voor gendergelijkheid (EIGE), Uniebrede richtsnoeren voor genderneutrale systemen voor functiewaardering en -indeling actualiseren.

4. De beloningsstructuren zijn zodanig dat kan worden beoordeeld of werknemers zich ten aanzien van de waarde van arbeid in een vergelijkbare situatie bevinden op basis van objectieve, genderneutrale criteria die zijn overeengekomen met de werknemersvertegenwoordigers, indien dergelijke vertegenwoordigers bestaan. Deze criteria mogen niet direct of indirect gebaseerd zijn op het geslacht van de werknemers. Zij omvatten vaardigheden, inspanningen, verantwoordelijkheid en arbeidsomstandigheden, en, indien van toepassing, alle andere factoren die relevant zijn voor die specifieke baan of functie. Zij worden op objectieve, genderneutrale wijze toegepast, met uitsluiting van directe of indirecte discriminatie op basis van geslacht. Met name relevante soft skills worden niet ondergewaardeerd.

HOOFDSTUK II

BELONINGSTRANSPARANTIE

Artikel 5

Belonings transparantie vóór indiensttreding

1. Sollicitanten hebben het recht van de toekomstige werkgever informatie te ontvangen over:
 - a) de aanvangsbeloning of de bandbreedte ervan, gebaseerd op objectieve, genderneutrale criteria, voor de betreffende functie; en
 - b) indien van toepassing, de relevante bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst die door de werkgever met betrekking tot de functie worden toegepast.

Deze informatie wordt op zodanige wijze verstrekt dat er, voorafgaand aan het sollicitatiegesprek of anderszins, geïnformeerde en transparante onderhandelingen over de beloning worden gevoerd, bijvoorbeeld in een gepubliceerde vacature.

2. Werkgevers mogen sollicitanten geen vragen stellen over hun beloning in het kader van hun huidige of eerdere arbeidsverhoudingen.
3. Werkgevers zorgen ervoor dat vacatures en functiebenamingen genderneutraal zijn en dat wervingsprocedures op niet-discriminerende wijze worden gevoerd, teneinde het recht op gelijke beloning voor gelijke of gelijkwaardige arbeid (het “recht op gelijke beloning”) niet te ondermijnen.

Artikel 6

Transparantie van het beleid voor beloningsvorming en beloningsontwikkeling

1. Werkgevers verschaffen hun werknemers gemakkelijke toegang tot de criteria die worden gebruikt voor het bepalen van de beloning, de beloningsniveaus en de beloningsontwikkeling van de werknemers. Die criteria zijn objectief en genderneutraal.
2. De lidstaten kunnen werkgevers met minder dan 50 werknemers vrijstellen van de in lid 1 genoemde verplichting inzake beloningsontwikkeling.

Artikel 7

Recht op informatie

1. Werknemers hebben overeenkomstig de leden 2 en 4 het recht om schriftelijke informatie te vragen en te ontvangen over hun individuele beloningsniveau en de naar geslacht uitgesplitste gemiddelde beloningsniveaus voor categorieën van werknemers die dezelfde of gelijkwaardige arbeid verrichten.

2. Werknemers kunnen de in lid 1 bedoelde informatie opvragen en ontvangen via hun werknemersvertegenwoordigers, overeenkomstig het nationale recht en/of de nationale praktijk. Zij kunnen de informatie ook opvragen en ontvangen via een orgaan voor gelijke behandeling.

Indien de ontvangen informatie onjuist of onvolledig is hebben werknemers het recht om persoonlijk of via hun werknemersvertegenwoordigers aanvullende en redelijke verduidelijkingen en details met betrekking tot de verstrekte gegevens op te vragen en hierop een gemotiveerd antwoord te ontvangen.

3. Werkgevers informeren al hun werknemers jaarlijks over het recht om de in lid 1 bedoelde informatie te ontvangen en over de stappen die de werknemer moet doorlopen om dat recht uit te oefenen.

4. Werkgevers verstrekken de in lid 1 bedoelde informatie binnen een redelijke termijn, maar in ieder geval binnen twee maanden na de datum waarop het verzoek is ingediend.

5. Werknemers wordt niet belet hun beloning bekend te maken ten behoeve van de handhaving van het beginsel van gelijke beloning. De lidstaten nemen in het bijzonder maatregelen om contractuele voorwaarden te verbieden die werknemers beletten informatie over hun beloning bekend te maken.

6. Werkgevers kunnen eisen dat een werknemer die op grond van dit artikel andere informatie heeft ontvangen dan die welke betrekking heeft op zijn eigen beloning of beloningsniveau, die informatie uitsluitend gebruikt om het recht op gelijke beloning uit te oefenen.

Artikel 8

Toegankelijkheid van informatie

Werkgevers verstrekken alle informatie die op grond van de artikelen 5, 6 en 7 met werknemers of sollicitanten wordt gedeeld, in een vorm die toegankelijk is voor personen met een handicap, rekening houdend met hun specifieke behoeften.

Artikel 9

Rapportage over de loonkloof tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers

1. De lidstaten zorgen ervoor dat de werkgevers overeenkomstig dit artikel de volgende informatie over hun organisatie verstrekken:

- a) de genderloonkloof;
- b) de genderloonkloof in aanvullende of variabele 56 componenten;

- c) de mediane genderloonkloof;
 - d) de mediane genderloonkloof in aanvullende of variabele componenten;
 - e) het aandeel vrouwelijke en mannelijke werknemers die aanvullende of variabele componenten ontvangen;
 - f) het aandeel vrouwelijke en mannelijke werknemers in elke kwartielbeloningsschaal;
 - g) de genderloonkloof tussen werknemers, uitgesplitst naar categorieën van werknemers en naar gewone basislonen en -salarissen, en aanvullende of variabele componenten.
2. Werkgevers met 250 werknemers of meer verstrekken uiterlijk op 7 juni 2027, en vervolgens elk jaar, de in lid 1 bedoelde informatie betreffende het voorgaande kalenderjaar.
 3. Werkgevers met 150 tot en met 249 werknemers verstrekken uiterlijk op 7 juni 2027, en vervolgens om de drie jaar, de in lid 1 bedoelde informatie betreffende het voorgaande kalenderjaar.
 4. Werkgevers met 100 tot en met 149 werknemers verstrekken uiterlijk op 7 juni 2031, en vervolgens om de drie jaar, de in lid 1 bedoelde informatie betreffende het voorgaande kalenderjaar.
 5. De lidstaten beletten werkgevers met minder dan 100 werknemers niet de in lid 1 beschreven informatie op vrijwillige basis te verstrekken. De lidstaten kunnen, op grond van het nationale recht, werkgevers met minder dan 100 werknemers voorschrijven informatie over de beloning te verstrekken.
 6. De juistheid van de informatie wordt bevestigd door de directie van de werkgever, na raadpleging van de werknemers- vertegenwoordigers. De werknemersvertegenwoordigers hebben toegang tot de door de werkgever toegepaste methoden.
 7. De in lid 1, punten a) tot en met g), van dit artikel bedoelde informatie wordt meegedeeld aan de instantie die belast is met het verzamelen en bekendmaken van deze gegevens op grond van artikel 29, lid 3, punt c). De werkgever kan de in lid 1, punten a) tot en met f), van dit artikel bedoelde informatie op zijn website bekendmaken of op een andere manier openbaar maken.
 8. De lidstaten kunnen de in lid 1, punten a) tot en met f), van dit artikel bedoelde informatie zelf opstellen op basis van administratieve gegevens, zoals gegevens die door de werkgevers aan de belasting- of socialezekerheidsinstanties worden verstrekt. De informatie wordt bekendgemaakt uit hoofde van artikel 29, lid 3, punt c).
 9. Werkgevers verstrekken de in lid 1, punt g), bedoelde informatie aan alle werknemers en de werknemersvertegenwoordigers van hun werknemers. Werkgevers verstrekken de informatie op verzoek aan de arbeidsinspectie en het orgaan voor gelijke behandeling. Ook de informatie over de voorgaande vier jaar wordt, indien beschikbaar, op verzoek verstrekt.
 10. Werknemers, werknemersvertegenwoordigers, arbeidsinspecties en organen voor gelijke behandeling hebben het recht werkgevers te vragen de verstrekte gegevens extra te verduidelijken en te specificeren en in dat verband onder meer eventuele beloningsverschillen op basis van gender toe te lichten. Werkgevers geven binnen een redelijke termijn een gemotiveerd antwoord op dergelijke verzoeken. Indien de beloningsverschillen volgens gender niet worden gerechtvaardigd op basis van objectieve, genderneutrale criteria, verhelpen werkgevers de situatie binnen een redelijke termijn in nauwe samenwerking met de werknemersvertegenwoordigers, de arbeidsinspectie en/of het orgaan voor gelijke behandeling.

Artikel 10

Gezamenlijke beloningsevaluatie

1. De lidstaten nemen passende maatregelen om ervoor te zorgen dat werkgevers die onderworpen zijn aan belonings- rapportage uit hoofde van artikel 9, in samenwerking met hun werknemersvertegenwoordigers een gezamenlijke beloningsevaluatie uitvoeren indien aan elk van de volgende voorwaarden wordt voldaan:
 - a) uit de beloningsrapportage blijkt een verschil in het gemiddelde beloningsniveau tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers van ten minste 5 % in een categorie van werknemers;
 - b) de werkgever heeft dit verschil in het gemiddelde beloningsniveau niet gerechtvaardigd op basis van objectieve, genderneutrale criteria;
 - c) de werkgever heeft dit niet-gerechtvaardigde verschil in gemiddeld beloningsniveau niet binnen zes maanden na de datum van indiening van de beloningsrapportage verholpen.
2. De gezamenlijke beloningsevaluatie wordt uitgevoerd om beloningsverschillen tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers die niet door objectieve en genderneutrale criteria worden gerechtvaardigd, in kaart te brengen, te verhelpen en te voorkomen, en omvat het volgende:
 - a) een analyse van het aandeel vrouwelijke en mannelijke werknemers in elke categorie van werknemers;
 - b) informatie over de gemiddelde beloningsniveaus van vrouwelijke en mannelijke werknemers en de aanvullende of variabele componenten voor elke categorie van werknemers;
 - c) verschillen in gemiddelde beloningsniveaus tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers in elke categorie van werknemers;
 - d) de redenen voor deze verschillen in gemiddelde beloningsniveaus op basis van eventuele objectieve, genderneutrale criteria, zoals gezamenlijk vastgesteld door de werknemersvertegenwoordigers en de werkgever;
 - e) het aandeel vrouwelijke en mannelijke werknemers die na hun terugkeer van moederschaps- of vaderschapsverlof, ouderschapsverlof of zorgverlof een loonsverhoging hebben genoten, indien deze zich heeft voorgedaan in de relevante categorie van werknemers tijdens de periode waarin het verlof is opgenomen;
 - f) maatregelen om beloningsverschillen aan te pakken indien ze niet op basis van objectieve en genderneutrale criteria worden gerechtvaardigd;
 - g) een evaluatie van de doeltreffendheid van maatregelen van eerdere gezamenlijke beloningsevaluaties.
3. Werkgevers stellen de gezamenlijke beloningsevaluatie ter beschikking aan de werknemers en de werknemersvertegenwoordigers, en delen deze mee aan het toezichtsorgaan op grond van artikel 29, lid 3, punt d). Zij stellen deze op verzoek ter beschikking aan de arbeidsinspectie en het orgaan voor gelijke behandeling.
4. Bij de uitvoering van de maatregelen die voortvloeien uit de gezamenlijke beloningsevaluatie verhelpt de werkgever binnen een redelijke termijn de niet-gerechtvaardigde beloningsverschillen, in nauwe samenwerking met de werknemers- vertegenwoordigers, overeenkomstig het nationale recht en/of de nationale praktijk. De arbeidsinspectie en/of het orgaan voor gelijke behandeling kan worden verzocht deel te nemen aan het proces. De uitvoering van de maatregelen omvat een analyse van de bestaande genderneutrale systemen voor functiewaardering en -indeling of de invoering van dergelijke systemen, om ervoor te zorgen dat directe of indirecte beloningsdiscriminatie op grond van

geslacht wordt uitgesloten.

Artikel 11

Steun voor werkgevers met minder dan 250 werknemers

De lidstaten verlenen aan werkgevers met minder dan 250 werknemers en aan de betrokken werknemersvertegenwoordigers steun, in de vorm van technische bijstand en training, opdat zij de in deze richtlijn vastgelegde verplichtingen gemakkelijker zouden kunnen nakomen.

Artikel 12

Gegevensbescherming

1. VOOR zover informatie die wordt verstrekt ingevolge maatregelen genomen uit hoofde van artikel 7, 9 of 10 gepaard gaat met de verwerking van persoonsgegevens, wordt deze informatie verstrekt overeenkomstig Verordening (EU) 2016/679.
2. Persoonsgegevens die op grond van artikel 7, 9 of 10 worden verwerkt, worden uitsluitend gebruikt voor de toepassing van het beginsel van gelijke beloning.
3. De lidstaten kunnen besluiten dat, indien de verstrekking van informatie op grond van artikel 7, 9 of 10 zou leiden tot de directe of indirecte bekendmaking van de beloning van een identificeerbare werknemer, alleen de werknemersvertegenwoordigers, de arbeidsinspectie of het orgaan voor gelijke behandeling toegang hebben tot die informatie. De werknemersvertegenwoordigers of het orgaan voor gelijke behandeling geven werknemers advies over een mogelijke vordering uit hoofde van deze richtlijn zonder de concrete beloningsniveaus van individuele werknemers die gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten, bekend te maken. Ten behoeve van het toezicht uit hoofde van artikel 29 wordt de informatie zonder beperkingen beschikbaar gesteld.

Artikel 13

Sociale dialoog

Met inachtneming van de autonomie van de sociale partners en overeenkomstig het nationale recht en de nationale praktijk nemen de lidstaten toereikende maatregelen om ervoor te zorgen dat de sociale partners daadwerkelijk worden betrokken bij het proces, door in voorkomend geval op hun verzoek de in deze richtlijn bedoelde rechten en verplichtingen met hen te bespreken.

De lidstaten nemen, zonder afbreuk te doen aan de autonomie van de sociale partners en rekening houdend met de diversiteit van de nationale praktijken, passende maatregelen om de rol van de sociale partners te bevorderen en stimuleren de uitoefening van het recht op collectieve onderhandelingen over maatregelen ter bestrijding van beloningsdiscriminatie en de negatieve gevolgen daarvan voor de waardering van banen die voornamelijk door werknemers van hetzelfde geslacht worden verricht.

HOOFDSTUK III

RECHTSMIDDELEN EN HANDHAVING

Artikel 14

Verdediging van rechten

De lidstaten zorgen ervoor dat werknemers die zich benadeeld achten wegens niet-toepassing van het beginsel van gelijke beloning, na eventuele bemiddeling toegang hebben tot gerechtelijke procedures voor de handhaving van de rechten en verplichtingen met betrekking tot het beginsel van gelijke beloning. Deze procedures zijn gemakkelijk toegankelijk voor werknemers en voor personen die namens hen handelen, zelfs na beëindiging van de arbeidsverhouding waarbinnen de discriminatie zou hebben plaatsgevonden.

Artikel 15

Procedures namens of ter ondersteuning van werknemers

De lidstaten zorgen ervoor dat verenigingen, organisaties, organen voor gelijke behandeling, werknemersvertegenwoordigers of andere rechtspersonen die er volgens in het nationale recht vastgelegde criteria een legitiem belang bij hebben dat de gelijkheid tussen mannen en vrouwen wordt gewaarborgd, administratieve of gerechtelijke procedures kunnen instellen wegens een vermeende inbreuk op de rechten en verplichtingen met betrekking tot het beginsel van gelijke beloning. Zij kunnen optreden namens, of ter ondersteuning van, een werknemer die het vermeende slachtoffer is van een inbreuk op een recht of verplichting met betrekking tot het beginsel van gelijke beloning, mits die persoon daarmee instemt.

Artikel 16

Recht op compensatie

1. De lidstaten zorgen ervoor dat een werknemer die schade heeft geleden als gevolg van een inbreuk op een recht of verplichting met betrekking tot het beginsel van gelijke beloning, het recht heeft om voor die schade volledige compensatie of reparatie te eisen en te krijgen, zoals bepaald door de lidstaat.
2. De geleden schade wordt met in lid 1 bedoelde compensatie of reparatie reëel en effectief gecompenseerd of gerepareerd, naargelang hetgeen de lidstaat bepaalt, op een wijze die afschrikkend en evenredig is.

De compensatie of reparatie plaatst de werknemer die schade heeft geleden, in de situatie waarin die persoon zich zou hebben bevonden indien hij of zij niet op grond van geslacht was gediscrimineerd of indien geen inbreuk op de rechten of verplichtingen met betrekking tot het beginsel van gelijke beloning had plaatsgevonden. De lidstaten zorgen ervoor dat de compensatie of reparatie de volledige uitbetaling van achterstallige beloning omvat, alsook daarmee verband houdende bonussen of betalingen in natura, compensatie voor het verlies van kansen, immateriële schade en iedere schade veroorzaakt door andere relevante factoren, waaronder intersectionele discriminatie, evenals rente op achterstallige betalingen.

3. De compensatie of reparatie wordt niet beperkt doordat er vooraf een maximumbedrag wordt vastgesteld.

Artikel 17

Andere rechtsmiddelen

1. De lidstaten zorgen ervoor dat in geval van een inbreuk op rechten of verplichtingen met betrekking tot het beginsel van gelijke beloning de bevoegde instanties of nationale rechtbanken, overeenkomstig het nationale recht, op verzoek van de eiser en op kosten van de verweerder:
 - a) een bevel kunnen uitvaardigen tot beëindiging van de inbreuk;
 - b) een bevel kunnen uitvaardigen tot het nemen van maatregelen die ervoor zorgen dat de rechten of verplichtingen met betrekking tot het beginsel van gelijke beloning worden toegepast.
2. Indien een verweerder niet voldoet aan een op grond van lid 1 uitgevaardigd bevel, zorgen de lidstaten ervoor dat hun bevoegde instanties of nationale rechtbanken, waar gepast, een bevel tot oplegging van een dwangsom kunnen uitvaardigen met het oog op de naleving ervan.

Artikel 18

Verschuiving van de bewijslast

1. De lidstaten nemen overeenkomstig hun nationale rechtsstelsels passende maatregelen om ervoor te zorgen dat, wanneer werknemers die zich door niet-toepassing van het beginsel van gelijke beloning te hunnen aanzien benadeeld achten, voor een bevoegde instantie of nationale rechtbank feiten aanvoeren die directe of indirecte discriminatie kunnen doen vermoeden, de verweerder dient te bewijzen dat er geen directe of indirecte beloningsdiscriminatie heeft plaatsgevonden.
2. De lidstaten zorgen ervoor dat wanneer een werkgever de in de artikelen 5, 6, 7, 9 en 10 vastgelegde beloningstransparantieverplichtingen niet heeft vervuld, het aan die werkgever staat om in administratieve of gerechtelijke procedures inzake vermeende directe of indirecte beloningsdiscriminatie aan te tonen dat van dergelijke discriminatie geen sprake is.

De eerste alinea van dit lid is niet van toepassing wanneer de werkgever aantoont dat de inbreuk op de in de artikelen 5, 6, 7, 9 en 10 vastgelegde verplichtingen onmiskenbaar onopzettelijk en van geringe aard was.

3. De richtlijn belet de lidstaten niet een gunstigere bewijsregeling in te voeren voor een werknemer die een administratieve procedure of een gerechtelijke procedure instellen wegens een vermeende inbreuk op de rechten of verplichtingen met betrekking tot het beginsel van gelijke beloning.
4. De lidstaten hoeven lid 1 niet toe te passen op procedures waarin het aan de bevoegde instantie of nationale rechtbank staat om de feiten te onderzoeken.
5. Dit artikel is niet van toepassing op strafprocedures, tenzij in het nationale recht anders is bepaald.

Artikel 19

Bewijs van gelijke of gelijkwaardige arbeid

1. Wanneer wordt nagegaan of vrouwelijke en mannelijke werknemers gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten, beperkt de beoordeling of werknemers zich in een vergelijkbare situatie bevinden, zich niet tot situaties waarin vrouwelijke en mannelijke werknemers voor dezelfde werkgever werken, maar wordt zij uitgebreid tot situaties waarin de vaststelling van de beloningsvoorwaarden toe te schrijven is aan één bron. Er is sprake van één bron indien die de beloningselementen bepaalt die relevant zijn voor de vergelijking tussen werknemers.
2. De beoordeling of werknemers zich in een vergelijkbare situatie bevinden, wordt niet beperkt tot werknemers die tegelijkertijd met de betrokken werknemer in dienst zijn.
3. Indien geen reële referentiepersoon kan worden vastgesteld, kan ander bewijsmateriaal worden gebruikt om vermeende beloningsdiscriminatie te bewijzen, zoals statistieken of een vergelijking met de wijze waarop een werknemer in een vergelijkbare situatie zou worden behandeld.

Artikel 20

Toegang tot bewijsmateriaal

1. De lidstaten zorgen ervoor dat in procedures betreffende een vordering tot gelijke beloning, de bevoegde instanties of nationale rechtbanken de verweerder, overeenkomstig het nationale recht en de nationale praktijk, kunnen gelasten toegang te geven tot relevant bewijsmateriaal waarover de verweerder zeggenschap heeft.
2. De lidstaten zorgen ervoor dat de bevoegde instanties of nationale rechtbanken bevoegd zijn om toegang te gelasten tot bewijsmateriaal dat vertrouwelijke gegevens bevat, indien zij dat bewijsmateriaal relevant achten voor de vordering tot gelijke beloning. De lidstaten zorgen ervoor dat de bevoegde instanties of nationale rechtbanken, wanneer zij de toegang tot deze informatie gelasten, over doeltreffende maatregelen beschikken om deze informatie te beschermen, conform de nationale procedurevoorschriften.
3. Dit artikel belet de lidstaten niet een voor de eiser gunstigere regeling te behouden of in te voeren.

Artikel 21

Verjaringstermijnen

1. De lidstaten zorgen ervoor dat de nationale regels die van toepassing zijn op verjaringstermijnen voor het instellen van vorderingen inzake gelijke beloning, het begintijdstip en de duur van de verjaringstermijn alsook de omstandigheden voor het onderbreken of opschorten ervan bepalen. De verjaringstermijnen gaan niet in voordat de eiser op de hoogte is van een inbreuk, of redelijkerwijs kan worden geacht daarvan op de hoogte te zijn. De lidstaten kunnen besluiten dat verjaringstermijnen niet ingaan zolang de inbreuk loopt of voor het einde van de arbeidsovereenkomst of de arbeidsverhouding. Dergelijke verjaringstermijnen bedragen ten minste drie jaar.
2. De lidstaten zorgen ervoor dat een verjaringstermijn wordt opgeschort of, afhankelijk

van het nationale recht, wordt onderbroken zodra een eiser actie onderneemt door een klacht ter kennis te brengen van de werkgever of door een gerechtelijke procedure in te stellen, hetzij rechtstreeks, hetzij via werknemersvertegenwoordigers, de arbeidsinspectie of het orgaan voor gelijke behandeling.

3. Dit artikel is niet van toepassing op regels inzake de verjaring van vorderingen.

Artikel 22

Gerechtskosten

De lidstaten zorgen ervoor dat, wanneer een verweerder in het gelijk wordt gesteld in het kader van een vordering wegens beloningsdiscriminatie, de nationale rechtbanken overeenkomstig het nationale recht kunnen beoordelen of de in het ongelijk gestelde eiser gegronde redenen had om de vordering in te stellen en, zo ja, of het passend is niet te eisen dat hij de kosten van de procedure draagt.

Artikel 23

Sancties

1. De lidstaten stellen de voorschriften vast ten aanzien van doeltreffende, evenredige en afschrikkende sancties die van toepassing zijn op inbreuken op de rechten en verplichtingen met betrekking tot het beginsel van gelijke beloning. De lidstaten nemen alle nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat die voorschriften worden uitgevoerd en stellen de Commissie onverwijld in kennis van die voorschriften en maatregelen, alsook van latere wijzigingen daarin.
2. De lidstaten zorgen ervoor dat met de in lid 1 bedoelde sancties een daadwerkelijk afschrikkend effect wordt gewaarborgd ten aanzien van inbreuken op de rechten en verplichtingen met betrekking tot het beginsel van gelijke beloning. Die sancties omvatten boetes waarvan de vaststelling op het nationale recht is gebaseerd.
3. Bij de in lid 1 bedoelde sancties wordt rekening gehouden met alle relevante verzwarende of verzachtende factoren die van toepassing zijn op de omstandigheden van de inbreuk, waaronder ook intersectionele discriminatie kan vallen.
4. De lidstaten zorgen ervoor dat er specifieke sancties worden opgelegd in het geval van herhaalde inbreuken op de rechten en verplichtingen met betrekking tot het beginsel van gelijke beloning.
5. De lidstaten nemen alle nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat de sancties waarin uit hoofde van dit artikel is voorzien, in de praktijk daadwerkelijk worden toegepast.

Artikel 24

Gelijke beloning bij overheidsopdrachten en concessies

1. De passende maatregelen die de lidstaten nemen overeenkomstig artikel 30, lid 3, van Richtlijn 2014/23/EU, artikel 18, lid 2, van Richtlijn 2014/24/EU en artikel 36, lid 2, van Richtlijn 2014/25/EU, omvatten maatregelen die ervoor zorgen dat ondernemers bij de uitvoering van overheidsopdrachten of concessies voldoen aan hun verplichtingen met betrekking tot het beginsel van gelijke beloning.
2. De lidstaten overwegen van aanbestedende diensten te eisen dat ze in voorkomend geval sancties en beëindigings- voorwaarden invoeren om de naleving van het beginsel van gelijke beloning bij de uitvoering van overheidsopdrachten en concessies te waarborgen. Wanneer de autoriteiten van de lidstaten handelen in overeenstemming met artikel 38, lid 7, punt a), van Richtlijn 2014/23/EU, artikel 57, lid 4, punt a), van Richtlijn 2014/24/EU of artikel 80, lid 1, van Richtlijn 2014/25/EU in samenhang met artikel 57, lid 4, punt a), van Richtlijn 2014/24/EU, kunnen aanbestedende diensten een ondernemer uitsluiten van deelname aan een procedure voor het plaatsen van overheidsopdrachten, of daartoe door een lidstaat worden verplicht, indien zij met alle passende middelen kunnen aantonen dat er inbreuk is gepleegd op de in lid 1 van dit artikel genoemde verplichtingen omdat beloningstransparantieplichtingen niet zijn nagekomen of omdat er in een categorie van werknemers een loonkloof van meer dan 5 % bestaat die door de werkgever niet wordt gerechtvaardigd op basis van objectieve en genderneutrale criteria. Dit laat andere rechten of verplichtingen uit hoofde van Richtlijn 2014/23/EU, 2014/24/EU of 2014/25/EU onverlet.

Artikel 25

Bescherming tegen represailles en tegen minder gunstige behandeling

1. Het feit dat werknemers en werknemersvertegenwoordigers hun rechten inzake gelijke beloning hebben uitgeoefend of andere personen hebben ondersteund bij het beschermen van de rechten van die personen, mag geen grond zijn om hen minder gunstig te behandelen.
2. De lidstaten nemen in hun interne rechtsorde de nodige maatregelen op om werknemers, met inbegrip van werknemers die werknemersvertegenwoordigers zijn, te beschermen tegen ontslag of een andere nadelige behandeling waarmee een werkgever reageert op een klacht binnen de organisatie van de werkgever of op een administratieve of gerechtelijke procedure met het oog op de handhaving van rechten of verplichtingen met betrekking tot het beginsel van gelijke beloning.

Artikel 26

Verhouding tot Richtlijn 2006/54/EG

Hoofdstuk III van de onderhavige richtlijn is van toepassing op procedures inzake rechten of verplichtingen met betrekking tot het beginsel van gelijke beloning als bedoeld in artikel 4 van Richtlijn 2006/54/EG.

HOOFDSTUK IV HORIZONTALE BEPALINGEN

Artikel 27

Beschermingsniveau

1. De lidstaten mogen bepalingen invoeren of handhaven die voor werknemers gunstiger zijn dan de bepalingen van deze richtlijn.
2. De uitvoering van deze richtlijn mag onder geen beding een reden vormen om het beschermingsniveau op de door de richtlijn bestreken terreinen te verlagen.

Artikel 28

Organen voor gelijke behandeling

1. Onverminderd de bevoegdheden van arbeidsinspecties of andere organen die de rechten van werknemers handhaven, met inbegrip van de sociale partners, zijn de organen voor gelijke behandeling bevoegd voor aangelegenheden die binnen het toepassingsgebied van onderhavige richtlijn vallen.
2. De lidstaten nemen, overeenkomstig het nationale recht en de nationale praktijk, actieve maatregelen om te zorgen voor nauwe samenwerking en coördinatie tussen de arbeidsinspecties, de organen voor gelijke behandeling en, indien van toepassing, de sociale partners met betrekking tot het beginsel van gelijke beloning.
3. De lidstaten voorzien hun organen voor gelijke behandeling van de middelen die zij nodig hebben om hun taken met betrekking tot de eerbiediging van het recht op gelijke beloning op een doeltreffende wijze te vervullen.

Artikel 29

Toezicht en bewustmaking

1. De lidstaten zorgen ervoor dat het toezicht op en de ondersteuning van de toepassing van het beginsel van gelijke beloning en de handhaving van alle beschikbare rechtsmiddelen op consistente en gecoördineerde wijze plaatsvinden.
2. Elke lidstaat wijst een orgaan aan voor het toezicht op en de ondersteuning van de uitvoering van de nationale maatregelen ter uitvoering van deze richtlijn ("toezichtsorgaan") en treft de nodige regelingen voor de goede werking ervan. Het toezichtsorgaan kan deel uitmaken van een bestaand orgaan of een bestaande structuur op nationaal niveau. De lidstaten kunnen meer dan een orgaan aanwijzen ten behoeve van bewustmaking en gegevensverzameling, mits de in lid 3, punten b), c) en e), bedoelde toezichts- en analysefuncties door een centraal orgaan worden verzorgd.
3. De lidstaten zorgen ervoor dat de taken van het toezichtsorgaan het volgende omvatten:
 - a) de bewustwording bij publieke en particuliere ondernemingen en organisaties, de sociale partners en het publiek vergroten om zo het beginsel van gelijke beloning en het recht op

betrekking tot gelijke beloning voor gelijke of gelijkwaardige arbeid aan te pakken;

- b) het analyseren van de oorzaken van de genderloonkloof en het ontwikkelen van instrumenten om ongelijkheden inzake beloning te helpen beoordelen, waarbij met name gebruik wordt gemaakt van de analytische werkzaamheden en instrumenten van EIGE;
 - c) het verzamelen van krachtens artikel 9, lid 7, van werkgevers ontvangen gegevens, het onverwijld bekendmaken van de in artikel 9, lid 1, punten a) tot en met f), bedoelde gegevens op een gemakkelijk toegankelijke en gebruikersvriendelijke manier die het mogelijk maakt om vergelijkingen te maken tussen werkgevers, sectoren en regio's van de betrokken lidstaat, en het toegankelijk maken van, indien beschikbaar, de gegevens van de voorgaande vier jaar;
 - d) het verzamelen van de verslagen van de gezamenlijke beloningsevaluaties krachtens artikel 10, lid 3;
 - e) het aggregeren van gegevens over het aantal en de soorten klachten over beloningsdiscriminatie die bij de bevoegde instanties, met inbegrip van organen voor gelijke behandeling, en bij nationale rechtbanken aanhangig zijn gemaakt.
4. Uiterlijk op 7 juni 2028 en vervolgens om de twee jaar verstrekken de lidstaten de in lid 3, punten c), d) en e), bedoelde gegevens in één keer aan de Commissie.

Artikel 30

Collectieve onderhandelingen en collectieve actie

Deze richtlijn doet op geen enkele wijze afbreuk aan het recht om over collectieve arbeidsovereenkomsten te onderhandelen, deze te sluiten en te handhaven of om collectieve actie te voeren overeenkomstig het nationale recht of de nationale praktijk.

Artikel 31

Statistische gegevens

De lidstaten verstrekken de Commissie (Eurostat) jaarlijks actuele nationale, onbewerkte gegevens voor de berekening van de genderloonkloof. Die statistische gegevens worden uitgesplitst naar geslacht, economische sector, arbeidstijd (voltijds/ deeltijds), economische zeggenschap (publieke/private eigendom) en leeftijd, en worden berekend op jaarbasis.

De in de eerste alinea bedoelde gegevens worden met ingang van 31 januari 2028 voor het referentiejaar 2026 toegezonden.

Artikel 32

Verspreiding van informatie

De lidstaten nemen actieve maatregelen om ervoor te zorgen dat de uit hoofde van deze richtlijn door hen vastgestelde bepalingen, samen met de reeds van kracht zijnde relevante bepalingen, met alle passende middelen onder de aandacht worden gebracht van de betrokkenen op hun grondgebied.

Artikel 33

Uitvoering

De lidstaten kunnen de sociale partners, overeenkomstig het nationale recht en/of de nationale praktijk betreffende de rol van de sociale partners, belasten met de uitvoering van deze richtlijn, op voorwaarde dat de lidstaten alle nodige maatregelen treffen om de in het kader van deze richtlijn beoogde resultaten te allen tijde te waarborgen. De aan de sociale partners toevertrouwde uitvoeringstaken kunnen het volgende omvatten:

- a) de ontwikkeling van analytische instrumenten of methoden als bedoeld in artikel 4, lid 2;
- b) financiële sancties die gelijkwaardig zijn aan geldboetes, mits deze doeltreffend, evenredig en afschrikkend zijn.

Artikel 34

Omzetting

1. De lidstaten doen de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen in werking treden om uiterlijk op 7 juni 2026 aan deze richtlijn te voldoen. Zij geven de Commissie daarvan onmiddellijk in kennis.

De lidstaten verstrekken samen met hun kennisgeving aan de Commissie een samenvatting van de resultaten van de beoordeling betreffende de gevolgen van hun omzettingsmaatregelen voor werknemers en voor werkgevers met minder dan 250 werknemers, alsook een verwijzing naar de plaats waar die beoordeling wordt gepubliceerd.

2. Wanneer lidstaten de in lid 1 bedoelde bepalingen aannemen, wordt in die bepalingen zelf of bij de officiële bekendmaking van die bepalingen naar deze richtlijn verwezen. De regels voor de verwijzing worden vastgesteld door de lidstaten.

Artikel 35

Rapportage en evaluatie

1. Uiterlijk op 7 juni 2031 stellen de lidstaten de Commissie in kennis van de uitvoering van deze richtlijn en de gevolgen ervan in de praktijk.

2. Uiterlijk op 7 juni 2033 dient de Commissie een verslag in bij het Europees Parlement en de Raad over de uitvoering van deze richtlijn. In het verslag worden onder meer de in de artikelen 9 en 10 bedoelde werkgeversdrempels en de in artikel 10, lid 1, bedoelde drempel van 5 % voor de gezamenlijke beloningsevaluatie onderzocht. Indien passend stelt de Commissie wetgevingswijzigingen voor die zij op basis van dat verslag nodig acht.

Artikel 36

Inwerkingtreding

Deze richtlijn treedt in werking op de twintigste dag volgend op die van de bekendmaking ervan in het *Publicatieblad van de Europese Unie*.

het Europees Parlement De voorzitter

R. METSOLA

Deze richtlijn is gericht tot de lidstaten.
Gedaan te Straatsburg, 10 mei 2023.

Voor de Raad De

voorzitter

J. ROSWAL

1.2.4. Europese Unie

Richtlijn van het Europees Parlement en de Raad van 7 juli 2010

betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van zelfstandig werkzame mannen en vrouwen en tot intrekking van Richtlijn 86/613/EEG van de Raad (2010/41/EU) (P.B.E.G., 15.7.2010)

Het Europees Parlement en de Raad van de Europese Unie,

Gelet op het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie, en met name op artikel 157, lid 3,

Gezien het voorstel van de Commissie,

Gezien het advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité⁴²,

Handelend volgens de gewone wetgevingsprocedure⁴³,

Overwegende hetgeen volgt:

(1) Richtlijn 86/613/EEG van de Raad van 11 december 1986 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van zelfstandig werkzame mannen en vrouwen, de landbouwsector daarbij inbegrepen, en tot bescherming van het moederschap⁴⁴ waarborgt dat in de lidstaten ten aanzien van mannen en vrouwen die een zelfstandige activiteit uitoefenen of die daartoe bijdragen, het beginsel van gelijke behandeling wordt toegepast. Richtlijn

86/613/EEG is wat betreft zelfstandigen en echtgenoten van zelfstandigen niet zeer doeltreffend gebleken, en de werkingssfeer ervan dient te worden heroverwogen, aangezien discriminatie op grond van geslacht en intimidatie zich ook op terreinen anders dan arbeid in loondienst voordoen. Ter wille van de duidelijkheid dient Richtlijn 86/613/EEG door deze richtlijn te worden vervangen.

(2) In haar mededeling van 1 maart 2006, getiteld "Routekaart voor de gelijkheid van vrouwen en mannen", deelde de Commissie mee dat zij met het oog op een betere sturing van de gelijke behandeling van mannen en vrouwen de bestaande Unie-wetgeving inzake gelijke behandeling naar geslacht, die niet is meegenomen in de herschikkingsprocedure in 2005, zou onderzoeken om die waar nodig te actualiseren, te moderniseren en te herschikken. Bij de herschikkingsprocedure bleef Richtlijn 86/613/EEG buiten beschouwing.

(3) In zijn conclusies van 5 en 6 december 2007 over "Een evenwichtige rolverdeling tussen mannen en vrouwen ten behoeve van werkgelegenheid, groei en sociale samenhang" riep de Raad de Commissie op om te onderzoeken of Richtlijn 86/613/EEG eventueel diende te worden herzien om de rechten van zelfstandigen en hun meewerkende echtgenoten in verband met moeder- en vaderschap veilig te stellen.

(4) Het Europees Parlement heeft de Commissie er bij voortduring toe opgeroepen Richtlijn 86/613/EEG te herzien, met name met het oog op een betere moederschapsbescherming voor vrouwelijke zelfstandigen en ter verbetering van de situatie van echtgenoten van zelfstandigen.

(5) Het Europees Parlement heeft zijn standpunt ter zake reeds kenbaar gemaakt in zijn resolutie van 21 februari 1997 over de situatie van medewerkende echtgenoten van zelfstandig werkenden.⁴⁵

(6) In haar mededeling van 2 juli 2008, getiteld "Vernieuwde sociale agenda: kansen, toegang en solidariteit in het Europa van de 21e eeuw", heeft de Commissie de noodzaak bevestigd van het nemen van maatregelen betreffende de kloof tussen mannen en vrouwen in het ondernemerschap alsmede ten behoeve van een betere combinatie van privé- en beroepsleven.

(7) Er bestaat reeds een aantal rechtsinstrumenten voor de uitvoering van het beginsel van gelijke behandeling dat van toepassing is op zelfstandige arbeid, met name Richtlijn 79/7/EEG van de Raad van 19 december 1978 betreffende de geleidelijke tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het gebied van de sociale zekerheid ⁴⁶en Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep⁴⁷. Deze richtlijn dient derhalve niet te gelden voor de reeds onder andere richtlijnen vallende gebieden.

(8) Deze richtlijn doet geen afbreuk aan de bevoegdheden van de lidstaten om hun stelsels voor sociale bescherming in te richten. De exclusieve bevoegdheid van de lidstaten met betrekking tot de inrichting van hun socialebeschermingsstelsels omvat onder meer besluiten over het opzetten, financieren en beheren van dergelijke stelsels en de bijhorende instanties, alsmede over de inhoud en het verlenen van prestaties, de hoogte van de premies en de voorwaarden om daarvoor in aanmerking te komen.

(9) Deze richtlijn moet van toepassing zijn op zelfstandigen en hun echtgenoten of, mits en voor zover erkend in het nationale recht, hun levenspartners, wanneer die onder de in het nationale recht bepaalde voorwaarden gewoonlijk aan de uitoefening van de activiteit deelnemen. Teneinde de situatie voor deze echtgenoten en, mits en voor zover erkend in het nationale recht, de levenspartners van zelfstandigen te verbeteren, moet hun werk erkend worden.

(10) Deze richtlijn geldt niet voor aangelegenheden die al geregeld zijn in andere richtlijnen ter uitvoering van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen, in het bijzonder Richtlijn 2004/113/EG van de Raad van 13 december 2004 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten⁴⁸. Onder meer artikel 5 van Richtlijn 2004/113/EG betreffende verzekerings- en aanverwante financiële diensten blijft van toepassing.

(11) Ter voorkoming van discriminatie op grond van geslacht is deze richtlijn zowel op directe als op indirecte discriminatie van toepassing. Intimidatie en seksuele intimidatie moeten worden beschouwd als discriminatie en zijn daarom verboden.

(12) Deze richtlijn doet geen afbreuk aan de rechten en verplichtingen die voortvloeien uit de burgerlijke staat of de gezinssituatie volgens het nationale recht.

(13) Het beginsel van gelijke behandeling betreft de relaties tussen de zelfstandige en derde partijen in de context van deze richtlijn, maar niet de relaties tussen de zelfstandige en zijn of haar echtgenoot of levenspartner.

(14) Voor zelfstandige arbeid houdt de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling in dat er geen discriminatie op grond van geslacht mag bestaan, bijvoorbeeld ten aanzien van de oprichting, vestiging of uitbreiding van een bedrijf of het opzetten of de uitbreiding van enigerlei andere vorm van zelfstandige arbeid.

(15) Krachtens artikel 157, lid 4, van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie mogen de lidstaten maatregelen handhaven of aannemen waarbij specifieke voordelen worden geboden om de uitoefening van een zelfstandige beroepsactiviteit door het ondervertegenwoordigde geslacht te vergemakkelijken of om nadelen in hun beroepsloopbaan te voorkomen of te compenseren. In principe dienen maatregelen, zoals positieve actie ter verwezenlijking van gelijkheid van mannen en vrouwen in de praktijk, niet als schending van het rechtsbeginsel van gelijke behandeling van vrouwen en mannen te worden beschouwd.

(16) Gewaarborgd moet worden dat de voorwaarden voor de oprichting van een bedrijf tussen echtgenoten of, mits en voor zover erkend in het nationale recht, levenspartners niet restrictiever zijn dan de voorwaarden voor oprichting van een bedrijf tussen andere personen.

(17) Gezien hun deelneming aan de activiteiten van het familiebedrijf, dienen echtgenoten of, mits en voor zover erkend in het nationale recht, levenspartners van zelfstandigen die toegang hebben tot een stelsel voor sociale bescherming, ook sociale bescherming te kunnen genieten. De lidstaten moeten worden verplicht om de nodige maatregelen te nemen om deze sociale bescherming overeenkomstig hun nationale recht te organiseren. In het bijzonder is het aan de lidstaten om te besluiten of deze sociale bescherming op een verplichte of vrijwillige grondslag moet worden toegepast. De lidstaten kunnen bepalen dat deze sociale bescherming in verhouding kan staan tot de deelneming aan de activiteiten van de zelfstandige en/of de hoogte van de bijdrage.

(18) De economische en fysieke kwetsbaarheid van zwangere zelfstandigen, zwangere echtgenoten en, mits en voor zover erkend in het nationale recht, zwangere levenspartners van zelfstandigen maakt het noodzakelijk dat hun het recht op moederschapsuitkeringen wordt toegekend. De lidstaten blijven bevoegd tot de organisatie van deze uitkeringen, waaronder de vaststelling van de hoogte van de bijdragen en alle regelingen betreffende uitkeringen en betalingen, mits de minimumnormen van deze richtlijn worden nageleefd. In het bijzonder kunnen zij bepalen gedurende welke periode voor en/of na de bevalling recht op moederschapsuitkeringen wordt verleend.

(19) De duur van de periode waarin aan vrouwelijke zelfstandigen en vrouwelijke echtgenotes, dan wel, mits en voor zover erkend door de nationale wetgeving vrouwelijke

levenspartners van zelfstandigen, moederschapsuitkeringen worden toegekend is soortgelijk aan de duur van het zwangerschapsverlof voor werknemers dat momenteel op Unie-niveau van toepassing is. Indien de duur van het zwangerschapsverlof voor werknemers op Unie-niveau wordt gewijzigd, moet de Commissie aan het Europees Parlement en de Raad verslag doen en beoordelen of de duur van de moederschapsuitkering voor de in artikel 2 bedoelde vrouwelijke zelfstandigen en vrouwelijke echtgenotes en levenspartners eveneens moet worden aangepast.

(20) Om recht te doen aan de bijzondere kenmerken van het werk als zelfstandige, dienen vrouwelijke zelfstandigen en vrouwelijke echtgenotes of, mits en voor zover erkend in het nationale recht, vrouwelijke levenspartners van zelfstandigen, toegang te hebben tot de bestaande diensten voor tijdelijke vervanging die het onderbreken van de beroepsuitoefening vanwege zwangerschap of moederschap mogelijk maken, of op de bestaande nationale sociale diensten. Toegang tot die diensten kan een alternatief of een onderdeel van de moederschapsuitkering vormen.

(21) Personen die op grond van geslacht zijn gediscrimineerd, dienen over passende mogelijkheden tot rechtsbescherming te beschikken. Om een doeltreffender bescherming te bieden, moeten verenigingen, organisaties en andere rechtspersonen gerechtelijke stappen namens of tot steun van slachtoffers kunnen ondernemen, al naargelang de lidstaten bepalen, onverminderd de nationale procedurevoorschriften inzake vertegenwoordiging en verdediging in rechte.

(22) De bescherming van zelfstandigen en van echtgenoten van zelfstandigen en, mits en voor zover erkend in het nationale recht, levenspartners van zelfstandigen tegen discriminatie op grond van geslacht dient te worden versterkt door de aanwezigheid in elke lidstaat van een of meer organen met de bevoegdheid om de betrokken problemen te onderzoeken, mogelijke oplossingen te zoeken en praktische bijstand aan de slachtoffers te verlenen. Deze organen mogen dezelfde zijn als de organen die op nationaal niveau verantwoordelijkheid hebben voor de uitvoering van het beginsel van gelijke behandeling.

(23) Deze richtlijn stelt minimumvereisten vast en laat de lidstaten daarmee de keuze gunstiger bepalingen aan te nemen of te handhaven.

(24) Aangezien de doelstelling van het beoogde optreden, namelijk het waarborgen van een gemeenschappelijk hoog niveau van bescherming tegen discriminatie in alle lidstaten, niet voldoende door de lidstaten kan worden verwezenlijkt en beter door de Unie kan worden verwezenlijkt, kan de Unie, overeenkomstig het in artikel 5 van het Verdrag betreffende de Europese Unie neergelegde subsidiariteitsbeginsel, maatregelen nemen. Overeenkomstig het in hetzelfde artikel neergelegde evenredigheidsbeginsel, gaat deze richtlijn niet verder dan wat nodig is om deze doelstelling te verwezenlijken,

HEBBEN DE VOLGENDE RICHTLIJN AANGENOMEN:

Artikel 1

Onderwerp

1. In deze richtlijn wordt een kader vastgesteld voor de toepassing in de lidstaten van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen die een zelfstandige activiteit uitoefenen of die aan de uitoefening van een zodanige activiteit bijdragen, met betrekking tot alle aspecten die niet onder de Richtlijnen 2006/54/EG en 79/7/EEG vallen.

2. De uitvoering van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten blijft onder Richtlijn 2004/113/EG vallen.

Artikel 2

Toepassingsgebied

Deze richtlijn betreft:

- a) zelfstandigen, waaronder wordt verstaan eenieder die onder de in het nationale recht bepaalde voorwaarden voor eigen rekening een winstgevende activiteit uitoefent;
- b) de echtgenoten van zelfstandigen of, mits en voor zover erkend in het nationale recht, levenspartners van zelfstandigen, die, anders dan als werknemer of als vennoot, gewoonlijk en onder de in het nationale recht bepaalde voorwaarden aan de uitoefening van de activiteit van de zelfstandige deelnemen en dezelfde of aanvullende werkzaamheden verrichten.

Artikel 3

Definities

Voor de toepassing van deze richtlijn is er sprake van:

- a) "directe discriminatie" : wanneer iemand op grond van geslacht minder gunstig wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld;
- b) "indirecte discriminatie" : wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen van een geslacht in vergelijking met personen van het andere geslacht bijzonder benadeelt, tenzij die bepaling, maatstaf of handelwijze objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn;
- c) "intimidatie" : wanneer er sprake is van ongewenst gedrag dat verband houdt met het geslacht van een persoon en tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van die persoon wordt aangetast en een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd;
- d) "seksuele intimidatie" : wanneer zich enige vorm van ongewenst verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie voordoet met als doel of gevolg dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.

Artikel 4

Beginsel van gelijke behandeling

1. Het beginsel van gelijke behandeling houdt in dat iedere vorm van discriminatie op grond van geslacht in de publieke of de particuliere sector, hetzij direct, hetzij indirect, is verboden, bijvoorbeeld met betrekking tot de oprichting, vestiging of uitbreiding van een onderneming, dan wel ten aanzien van aanvang of uitbreiding van iedere andere vorm van zelfstandige arbeid.
2. Op de onder lid 1 vallende gebieden dienen intimidatie en seksuele intimidatie te worden beschouwd als discriminatie op grond van geslacht en zijn ze derhalve verboden. Het feit dat een persoon zulk gedrag afwijst of lijdzaam ondergaat, mag niet ten grondslag liggen aan een die persoon betreffende beslissing.

3. Op de onder lid 1 vallende gebieden wordt een opdracht tot het discrimineren van personen op grond van geslacht beschouwd als discriminatie.

Artikel 5

Positieve actie

De lidstaten kunnen maatregelen in de zin van artikel 157, lid 4, van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie, handhaven of aannemen om volledige gelijkheid in de praktijk tussen mannen en vrouwen in het beroepsleven te waarborgen, bijvoorbeeld om ondernemerschapsinitiatieven onder vrouwen te stimuleren.

Artikel 6

Oprichting van een vennootschap

Onverminderd bijzondere voorwaarden voor de toegang tot bepaalde werkzaamheden die op mannen en vrouwen op gelijke wijze worden toegepast, nemen de lidstaten de nodige maatregelen om te verzekeren dat de voorwaarden voor oprichting van een vennootschap tussen echtgenoten of, mits en voor zover erkend in het nationale recht, tussen levenspartners, niet restrictiever zijn dan de voorwaarden voor oprichting van een vennootschap tussen andere personen.

Artikel 7

Sociale bescherming

1. Waar in een lidstaat een stelsel voor sociale bescherming van zelfstandigen bestaat, neemt die lidstaat de nodige maatregelen om te verzekeren dat in artikel 2, onder b), bedoelde echtgenoten en levenspartners een sociale bescherming overeenkomstig het nationale recht kunnen genieten.

2. De lidstaten kunnen besluiten of de in lid 1 bedoelde sociale bescherming op een verplichte of een vrijwillige grondslag wordt toegepast.

Artikel 8

Moederschapsuitkeringen

1. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om te waarborgen dat vrouwelijke zelfstandigen, vrouwelijke echtgenotes en levenspartners, als bedoeld in artikel 2, overeenkomstig het nationale recht een toereikende moederschapsuitkering wordt toegekend die het onderbreken van de beroepsuitoefening wegens zwangerschap of moederschap gedurende ten minste 14 weken mogelijk maakt.

2. De lidstaten kunnen besluiten of de in lid 1 bedoelde moederschapsuitkering op een verplichte of een vrijwillig grondslag wordt toegekend.

3. De in lid 1 bedoelde uitkering wordt als toereikend beschouwd, wanneer deze een inkomen waarborgt dat ten minste gelijk is aan:

a) de uitkering die de betrokkene zou ontvangen in geval van een onderbreking van haar werkzaamheden in verband met haar gezondheidstoestand, en/of

b) het gemiddelde inkomensverlies in verband met een vergelijkbare voorafgaande periode, tot een door het nationale recht bepaald maximum, en/of

c) elke andere gezinsgerelateerde uitkering op grond van het nationale recht, tot een door het nationale recht bepaald maximum.

4. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om te verzekeren dat vrouwelijke zelfstandigen, vrouwelijke echtgenotes en levenspartners als bedoeld in artikel 2 toegang hebben tot bestaande diensten voor tijdelijke vervanging of op bestaande nationale sociale diensten. De lidstaten kunnen bepalen dat de toegang tot die diensten een alternatief is voor of een onderdeel vormt van de in lid 1 van dit artikel bedoelde uitkering.

Artikel 9

Verdediging van rechten

1. De lidstaten zorgen ervoor dat gerechtelijke of administratieve procedures, en, wanneer zij dit passend achten, ook bemiddelingsprocedures, voor de naleving van de uit deze richtlijn voortvloeiende verplichtingen, beschikbaar zijn voor eenieder die meent door niet-toepassing van het beginsel van gelijke behandeling schade of verlies te hebben geleden, zelfs na beëindiging van de verhouding waarin de betrokkene zou zijn gediscrimineerd.

2. De lidstaten zorgen ervoor dat verenigingen, organisaties en andere rechtspersonen, die er, overeenkomstig de in het nationale recht vastgestelde criteria, een rechtmatig belang bij hebben dat deze richtlijn wordt nageleefd, namens of ter ondersteuning van de klager of klaagster met zijn of haar toestemming, gerechtelijke of administratieve procedures kunnen aanspannen om de uit deze richtlijn voortvloeiende verplichtingen te doen naleven.

3. De leden 1 en 2 laten de nationale regels betreffende de termijnen voor de instelling van een rechtsvordering aangaande het beginsel van gelijke behandeling onverlet.

Artikel 10

Compensatie of reparatie

De lidstaten nemen in hun interne rechtsorde de nodige maatregelen om te zorgen voor reële en effectieve compensatie of reparatie, naargelang zij zelf bepalen, van de schade of het verlies geleden door een persoon als gevolg van discriminatie op grond van geslacht, op een wijze die afschrikkend is en evenredig aan het geleden verlies of de geleden schade. Deze compensatie of reparatie mag niet worden beperkt tot een vooraf vastgesteld maximumbedrag.

Artikel 11

Organen voor gelijke behandeling

1. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om te verzekeren dat een of meer organen die overeenkomstig artikel 20 van Richtlijn 2006/54/EG zijn aangewezen, eveneens bevoegd zijn voor de bevordering, analyse en ondersteuning en het volgen van de gelijke behandeling van eenieder waarop onderhavige richtlijn van toepassing is, zonder discriminatie op grond van geslacht.

2. De lidstaten zorgen ervoor dat tot de taken van de in lid 1 bedoelde organen onder meer behoort:

- a) onverminderd de rechten van slachtoffers en van de in artikel 9, lid 2, bedoelde verenigingen, organisaties of andere rechtspersonen, onafhankelijke bijstand te verlenen aan slachtoffers van discriminatie bij de afwikkeling van hun klachten betreffende discriminatie;
- b) onafhankelijke onderzoeken naar discriminatie te verrichten;
- c) onafhankelijke verslagen te publiceren en aanbevelingen te doen over elk onderwerp dat met dergelijke discriminatie verband houdt;
- d) op het daartoe geëigende niveau beschikbare informatie uit te wisselen met overeenkomstige Europese organen, zoals het Europees Instituut voor gendergelijkheid.

Artikel 12

Gendermainstreaming

De lidstaten houden daadwerkelijk rekening met de doelstelling van gelijkheid van mannen en vrouwen bij de opstelling en uitvoering van wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen, beleidsmaatregelen en activiteiten op de in deze richtlijn bedoelde gebieden.

Artikel 13

Verspreiding van informatie

De lidstaten dragen er zorg voor dat de ter uitvoering van deze richtlijn vastgestelde bepalingen, tezamen met de reeds van kracht zijnde relevante bepalingen, met alle passende middelen onder de aandacht worden gebracht van alle betrokkenen op hun grondgebied.

Artikel 14

Niveau van bescherming

De lidstaten mogen bepalingen vaststellen of handhaven die voor de bescherming van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen gunstiger zijn dan die van deze richtlijn.

De uitvoering van deze richtlijn vormt onder geen beding een reden voor de verlaging van het in de lidstaten reeds bestaande niveau van bescherming tegen discriminatie op de door de richtlijn bestreken terreinen.

Artikel 15

Verslagen

1. De lidstaten delen de Commissie uiterlijk op 5 augustus 2015 alle beschikbare informatie over de toepassing van deze richtlijn mee.

De Commissie stelt een samenvattend verslag op en legt dit uiterlijk op 5 augustus 2016 aan het Europees Parlement en de Raad voor. In dit verslag dient met elke wijziging van de wetgeving betreffende de duur van het zwangerschapsverlof van werknemers rekening te worden gehouden. Het verslag gaat, zo nodig, vergezeld van voorstellen tot wijziging van deze richtlijn.

2. Het verslag van de Commissie houdt rekening met de standpunten van de belanghebbende partijen.

Artikel 16

Uitvoering

1. De lidstaten doen de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen in werking treden om uiterlijk op 5 augustus 2012 aan deze richtlijn te voldoen. Zij delen de Commissie onverwijld de tekst van deze bepalingen mee.

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

2. Wanneer bijzondere moeilijkheden dit rechtvaardigen, beschikken de lidstaten, zo nodig, over een bijkomende termijn van 2 jaar tot 5 augustus 2014 om te voldoen aan artikel 7 en aan artikel 8 ten aanzien van de in artikel 2, onder b), bedoelde vrouwelijke echtgenotes en levenspartners.

3. De lidstaten delen de Commissie de tekst van de belangrijkste bepalingen van nationaal recht mee die zij op het onder deze richtlijn vallende gebied vaststellen.

Artikel 17

Intrekking

Richtlijn 86/613/EEG wordt ingetrokken met ingang van 5 augustus 2012.

Verwijzingen naar de ingetrokken richtlijn worden gelezen als verwijzingen naar deze richtlijn.

Artikel 18

Inwerkingtreding

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

Artikel 19

Adressaten

Deze richtlijn is gericht tot de lidstaten.

Gedaan te Straatsburg, 7 juli 2010.

1.2.5. Europese Gemeenschap

Richtlijn van de Raad van 13 december 2004

houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten (2004/113/EG) (P.B.E.G., 21.12.2004)

NOOT

Deze richtlijn betreft enkel de gelijkheid tussen vrouwelijke en mannelijke werkenden, maar een groot aantal van de bepalingen ervan zijn identiek aan die van de richtlijn 2006/54/EG hierboven. Samenvoegen met de voorgaande lijkt dus nuttig.

DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE,

Gelet op het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap,
en met name op artikel 13, lid 1,

Gezien het voorstel van de Commissie,

Gezien het advies van het Europees Parlement⁴⁹

Gezien het advies van het Comité van de Regio's⁵⁰,

Gezien het advies van het Europees Economisch en Sociaal
Comité⁵¹,

Overwegende hetgeen volgt:

(1) Overeenkomstig artikel 6 van het Verdrag betreffende de Europese Unie is de Unie 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, en 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 en zoals zij uit de gemeenschappelijke constitutionele tradities van de lidstaten voortvloeien, als algemene beginselen van het Gemeenschapsrecht.

(2) Gelijkheid voor de wet en bescherming tegen discriminatie is een universeel recht dat wordt erkend door de Universele Verklaring van de rechten van de mens, het VN-Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen, het Internationaal Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van rassendiscriminatie, de Verdragen van de Verenigde Naties inzake burgerrechten en politieke rechten, respectievelijk inzake economische, sociale en culturele rechten en door het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden, die door alle lidstaten zijn ondertekend.

(3) Belangrijk is dat bij het verbod op discriminatie andere fundamentele rechten en vrijheden worden geëerbiedigd, waaronder de bescherming van het privé- en gezinsleven en transacties in die context, en de godsdienstvrijheid.

(4) Gelijkheid van mannen en vrouwen is een fundamenteel beginsel van de Europese Unie. Krachtens de artikelen 21 en 23 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie is elke discriminatie op grond van geslacht verboden en moet de gelijkheid van mannen en vrouwen op alle gebieden worden gewaarborgd.

(5) Artikel 2 van het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap bepaalt dat het bevorderen van de gelijkheid van mannen en vrouwen een van de hoofdtaken van de Gemeenschap is. Evenzo legt artikel 3, lid 2, van het Verdrag de Gemeenschap de verplichting op om er bij elk optreden naar te streven de ongelijkheden tussen mannen en vrouwen op te heffen en de gelijkheid van mannen en vrouwen actief te bevorderen.

⁴⁹ Advies uitgebracht op 30 maart 2004 (nog niet verschenen in het Publicatieblad)

⁵⁰ PB C 241 van 28.9.2004, blz. 44.

⁵¹ PB C 121 van 30.4.2004, blz. 27. (4) PB L 17 van 19.1.2001, blz. 22

(6) De Commissie heeft in haar mededeling over de agenda voor het sociaal beleid aangekondigd van plan te zijn een richtlijn over seksdiscriminatie buiten de arbeidsmarkt voor te stellen. Het voorstel strookt volledig met Beschikking 2001/51/EG van de Raad van 20 december 2000 betreffende het programma in verband met de communautaire strategie inzake de gelijkheid van mannen en vrouwen (2001-2005)⁵², die alle communautaire beleidsmaatregelen bestrijkt en de bevordering van de gelijkheid van mannen en vrouwen beoogt door de aanpassing van deze beleidsmaatregelen en de uitvoering van praktische maatregelen om de situatie van mannen en vrouwen in de samenleving te verbeteren.

(7) De Europese Raad heeft op 7 en 9 december 2000 in Nice de Commissie verzocht om de rechten op het gebied van de gelijkheid te versterken door een voorstel voor een richtlijn aan te nemen ter bevordering van de gelijkheid van mannen en vrouwen op andere gebieden dan arbeid en beroep.

(8) De Gemeenschap heeft een reeks juridische instrumenten goedgekeurd om seksdiscriminatie op de arbeidsmarkt te voorkomen en te bestrijden. Deze instrumenten hebben het nut aangetoond van wetgeving in de strijd tegen discriminatie.

(9) Discriminatie op grond van geslacht, waaronder intimidatie en seksuele intimidatie, komen ook op gebieden buiten de arbeidsmarkt voor. Deze discriminatie kan even nadelig zijn en een hinderpaal vormen voor de volledige en succesvolle integratie van mannen en vrouwen in het economische en sociale leven.

(10) De problemen zijn vooral duidelijk op het gebied van goederen en diensten. Discriminatie op grond van geslacht moet daarom op dit gebied worden voorkomen en uitgebannen. Naar het voorbeeld van Richtlijn 2000/43/EG van de Raad houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming⁵³ kan deze doelstelling beter met behulp van communautaire wetgeving worden verwezenlijkt.

(11) Deze wetgeving moet discriminatie op grond van geslacht bij de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten verbieden. Onder goederen wordt verstaan goederen in de zin van de bepalingen betreffende het vrije verkeer van goederen van het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap. Onder diensten wordt verstaan diensten in de zin van artikel 50 van dat Verdrag.

(12) Ter voorkoming van discriminatie op grond van geslacht is deze richtlijn zowel op directe als op indirecte discriminatie van toepassing. Van directe discriminatie is slechts sprake indien iemand op grond van geslacht minder gunstig wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie. Verschillen tussen mannen en vrouwen bij de levering van diensten op het gebied van de gezondheidszorg die op fysieke verschillen tussen man en vrouw terug te voeren zijn, houden bij voorbeeld geen verband met vergelijkbare situaties en vormen derhalve geen discriminatie.

(13) Het verbod op discriminatie moet gelden voor personen die goederen en diensten aanbieden die publiekelijk beschikbaar zijn en buiten de privé- en de gezinssfeer worden aangeboden, alsmede op de in die context verrichte transacties. Het is niet van toepassing op media- of reclame-inhoud, noch op openbaar of particulier onderwijs.

⁵² PB L 17 van 19.1.2001, p. 22.

⁵³ PB L 180 van 19.7.2000, blz. 22.

(14) Eenieder beschikt over contractvrijheid, met inbegrip van de vrije keuze van een contractant voor een transactie. Een persoon die een goed of een dienst levert, kan een aantal subjectieve redenen hebben voor de keuze van zijn of haar contractant. Voorzover de keuze voor de contractant niet gebaseerd is op de sekse van die persoon, doet deze richtlijn geen afbreuk aan de vrije keuze van een contractant.

(15) Er zijn reeds wetsinstrumenten die het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen op dat terrein toepassen. Deze richtlijn is daarom niet van toepassing op aangelegenheden van arbeid en beroep. Deze richtlijn is tevens niet van toepassing op door zelfstandigen verrichte arbeid voor zover die onder de bestaande wetsinstrumenten vallen. Deze richtlijn is slechts van toepassing op verzekeringen en pensioenen die berusten op een particuliere, vrijwillige en los van de arbeidsbetrekking staande grondslag.

(16) Verschillen in behandeling zijn alleen aanvaardbaar indien zij gerechtvaardigd worden door een legitiem doel. Een legitiem doel kan bijvoorbeeld de bescherming van slachtoffers van seksegerelateerd geweld (opvanghuizen voor personen van hetzelfde geslacht), redenen van persoonlijke levenssfeer en zedelijkheid (het bieden van onderdak in iemands eigen woning), bevordering van de gelijkheid of van de belangen van mannen en vrouwen (vrijwillige organisaties voor personen van hetzelfde geslacht), vrijheid van vereniging (lidmaatschap van particuliere clubs met leden van hetzelfde geslacht) of het organiseren van sportactiviteiten (sportevenementen voor personen van hetzelfde geslacht) zijn. Iedere beperking moet evenwel passend en noodzakelijk zijn volgens de in de rechtspraak van het Europese Hof van Justitie vastgelegde criteria.

(17) Het beginsel van gelijke behandeling in de toegang tot goederen en diensten vereist niet dat faciliteiten steeds op gedeelde basis aan mannen en vrouwen moeten worden aangeboden, als ze maar niet op een gunstiger basis aan leden van één geslacht worden aangeboden.

(18) Het gebruik van seksegerelateerde actuariële factoren is wijdverspreid bij het verlenen van verzekeringsdiensten en aanverwante financiële diensten. Om de gelijke behandeling van mannen en vrouwen te waarborgen mag het gebruik van seksegerelateerde actuariële factoren niet resulteren in verschillen tussen de premies en uitkeringen van individuele personen. Om een plotse herordening van de markt te voorkomen mag deze regel uitsluitend gelden voor nieuwe contracten die na de omzettingsdatum van deze richtlijn worden gesloten.

(19) Sommige risicocategorieën kunnen per sekse verschillen. In sommige gevallen is sekse een, maar niet noodzakelijk de enige, bepalende factor in de beoordeling van het te verzekeren risico. Voor overeenkomsten ter verzekering van een dergelijk risico kunnen de lidstaten besluiten uitzonderingen op de regel van sekseneutrale premies en uitkeringen toe te staan, mits zij ervoor kunnen zorgen dat de onderliggende actuariële statistische gegevens waarop de berekeningen gebaseerd zijn, betrouwbaar zijn, regelmatig geactualiseerd worden en voor het publiek beschikbaar zijn. Uitzonderingen zijn alleen mogelijk voor zover de regel van sekseneutraliteit nog niet in de nationale wetgeving wordt toegepast. Vijf jaar na de omzetting moeten de lidstaten nagaan of deze uitzonderingen nog steeds gerechtvaardigd zijn in het licht van de meest recente actuariële en statistische gegevens en een verslag dat de Commissie drie jaar na de datum van omzetting van deze richtlijn zal opstellen.

(20) Het ongunstiger behandelen van vrouwen wegens zwangerschap of moederschap moet worden beschouwd als een vorm van directe discriminatie op grond van geslacht en moet

daarom worden verboden in verzekeringsdiensten en aanverwante financiële diensten. De kosten in verband met zwangerschaps- en moederschapsrisico's mogen derhalve niet aan de leden van één geslacht worden toegerekend.

(21) Personen die op grond van geslacht zijn gediscrimineerd, dienen over adequate mogelijkheden voor rechtsbescherming te beschikken. Teneinde een hoger beschermingsniveau te verschaffen, dienen ook verenigingen, organisaties en andere rechtspersonen de bevoegdheid te krijgen om, als de lidstaten daartoe besluiten, namens of ten behoeve van slachtoffers in een procedure het recht van verweer uit te oefenen, onverminderd de nationale procedureregels betreffende vertegenwoordiging en verdediging in rechte.

(22) De regels voor de bewijslast moeten worden aangepast zodra er kennelijke discriminatie bestaat; in de gevallen waarin een dergelijke situatie ook inderdaad blijkt te bestaan, vergt de feitelijke toepassing van het beginsel van gelijke behandeling dat de bewijslast bij de verweerder wordt gelegd.

(23) De effectieve uitvoering van het beginsel van gelijke behandeling vereist een adequate gerechtelijke bescherming tegen represailles.

(24) Met het oog op de bevordering van het beginsel van gelijke behandeling moeten de lidstaten de dialoog aanmoedigen met belanghebbenden die overeenkomstig de nationale wetgeving en praktijk een rechtmatig belang hebben bij te dragen tot de bestrijding van discriminatie op grond van geslacht bij de toegang tot goederen en diensten.

(25) De bescherming tegen discriminatie op grond van geslacht moet worden versterkt door de aanwezigheid in elke lidstaat van een orgaan of meer organen die bevoegd zijn de betrokken problemen te analyseren, mogelijke oplossingen te zoeken en concrete bijstand aan de slachtoffers te verlenen. Dit orgaan of deze organen mogen dezelfde zijn als de instanties die op nationaal vlak verantwoordelijk zijn voor de verdediging van de mensenrechten of de bescherming van de rechten van het individu, of die verantwoordelijk zijn voor de uitvoering van het beginsel van gelijke behandeling.

(26) Deze richtlijn stelt minimumvereisten vast en laat de lidstaten daarmee de keuze gunstiger bepalingen aan te nemen of te handhaven. De uitvoering van deze richtlijn mag niet als rechtvaardiging dienen voor enigerlei achteruitgang ten opzichte van de in de lidstaten reeds bestaande situatie.

(27) De lidstaten dienen voor inbreuken op de uit deze richtlijn voortvloeiende verplichtingen doeltreffende, evenredige en afschrikkende sancties vaststellen.

(28) Aangezien de doelstellingen van het overwogen optreden, namelijk een gemeenschappelijk hoog niveau van bescherming tegen discriminatie in alle lidstaten waarborgen, niet voldoende door de lidstaten kunnen worden verwezenlijkt en derhalve vanwege de omvang of de gevolgen van het optreden beter door de Gemeenschap kunnen worden verwezenlijkt met behulp van een gemeenschappelijk wettelijk kader, mag de Gemeenschap maatregelen nemen overeenkomstig het subsidiariteitsbeginsel, zoals bepaald in artikel 5 van het Verdrag. Overeenkomstig het in hetzelfde artikel neergelegde evenredigheidsbeginsel gaat deze richtlijn niet verder dan nodig is om deze doelstellingen te verwezenlijken.

(29) Overeenkomstig punt 34 van het Interinstitutioneel Akkoord „Beter wetgeven”⁵⁴ spoort de Raad de lidstaten ertoe aan voor zichzelf en in het belang van de Gemeenschap hun eigen tabellen op te stellen, die voorzover mogelijk, het verband weergeven tussen de richtlijn en de omzettingsmaatregelen, en deze openbaar te maken,

HEEFT DE VOLGENDE RICHTLIJN VASTGESTELD:

HOOFDSTUK I

ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1

Doel

Deze richtlijn heeft tot doel een kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie op grond van geslacht bij de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten, zodat in de lidstaten het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen toegepast kan worden.

Artikel 2

Definities

In deze richtlijn wordt verstaan onder:

- a) „directe discriminatie”: wanneer iemand op grond van geslacht ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld;
- b) „indirecte discriminatie”: wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen van een bepaald geslacht in vergelijking met personen van het andere geslacht bijzonder benadeelt, tenzij die bepaling, maatstaf of handelwijze objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn;
- c) „intimidatie”: wanneer er sprake is van ongewenst gedrag dat verband houdt met het geslacht van een persoon en tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast, en dat er een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd;
- d) „seksuele intimidatie”: wanneer zich ongewenst verbaal, nonverbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie voordoet met als doel of gevolg dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer er een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd.

Artikel 3

Werkingsfeer

⁵⁴ PB C 321 van 31.12.2003, p. 1 .

1. Binnen de grenzen van de aan de Gemeenschap verleende bevoegdheden is deze richtlijn van toepassing op alle personen die goederen of diensten aanbieden die zonder onderscheid des persoons publiekelijk beschikbaar zijn met betrekking tot zowel de overheidssector als de particuliere sector, met inbegrip van overheidsinstanties en die buiten de privé- en de gezinssfeer worden aangeboden, alsmede op de in die context verrichte transacties.
2. Deze richtlijn doet geen afbreuk aan de vrije keuze van contractant voorzover die keuze niet gebaseerd is op het geslacht van de betrokken contractant.
3. Deze richtlijn is niet van toepassing op media- en reclameinhoud, noch op het onderwijs.
4. Deze richtlijn is niet van toepassing op aangelegenheden in verband met arbeid en beroep en ook niet op aangelegenheden in verband met arbeid als zelfstandige, voorzover die aangelegenheden onder andere communautaire wetgevingsbesluiten vallen.

Artikel 4

Het beginsel van gelijke behandeling

1. Voor de toepassing van deze richtlijn houdt het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen in dat
 - a) directe discriminatie op grond van geslacht, inclusief de ongunstigere behandeling van vrouwen wegens zwangerschap en moederschap, verboden is;
 - b) indirecte discriminatie op grond van geslacht verboden is.
2. Deze richtlijn laat gunstiger bepalingen inzake de bescherming van vrouwen in verband met zwangerschap en moederschap onverlet.
3. Intimidatie en seksuele intimidatie in de zin van deze richtlijn worden beschouwd als discriminatie op grond van geslacht en zijn derhalve verboden. Het feit dat een persoon zulk gedrag afwijst of lijdzaam ondergaat, mag niet ten grondslag liggen aan een beslissing die die persoon treft.
4. Een opdracht tot directe of indirecte discriminatie op grond van geslacht wordt beschouwd als discriminatie in de zin van deze richtlijn.
5. Deze richtlijn vormt geen beletsel voor verschillen in behandeling indien de levering van de goederen en diensten aan, uitsluitend of hoofdzakelijk, leden van een bepaald geslacht door een legitiem doel wordt gerechtvaardigd en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

Artikel 5

Actuariële factoren

1. De lidstaten zorgen ervoor dat, in alle nieuwe contracten die na 21 december 2007 worden gesloten, het gebruik van sekse als een factor bij de berekening van premies en uitkeringen in

het kader van verzekeringsdiensten en aanverwante financiële diensten niet resulteert in verschillen in de premies en uitkeringen van individuele personen.

2. Niettegenstaande lid 1, kunnen de lidstaten vóór 21 december 2007 besluiten proportionele verschillen in premies en uitkeringen voor individuele personen toe te staan in de gevallen waarin sekse een bepalende factor is bij de beoordeling van het risico op basis van relevante en nauwkeurige actuariële en statistische gegevens. De betrokken lidstaten stellen de Commissie van hun besluit in kennis, en zorgen ervoor dat nauwkeurige gegevens die relevant zijn voor het gebruik van sekse als een bepalende actuariële factor worden verzameld en bekendgemaakt, en regelmatig worden geactualiseerd. Deze lidstaten toetsen hun besluit vijf jaar na 21 december 2007 en houden daarbij rekening met het in artikel 15 genoemde verslag van de Commissie. Zij doen het resultaat van de toetsing aan de Commissie toekomen.

Noot

Het artikel 5, 2^{de} lid werd ongeldig verklaard vanaf 22.12.2012 (H.J.E.U., 1.3.2011, Test Aankoop, C-236/09, J.T., opm. Y.THIERY2, R.W., 2012-13, 76, noot C. VAN DE HEYNING).

3. Kosten die verband houden met zwangerschap en moederschap, mogen in geen geval tot verschillen in premies en uitkeringen voor individuele personen leiden.

De lidstaten kunnen de uitvoering van de maatregelen die noodzakelijk zijn om aan dit lid te voldoen uitstellen tot uiterlijk twee jaar na 21 december 2007. De betrokken lidstaten moeten de Commissie in dat geval onmiddellijk daarvan in kennis stellen.

Artikel 6

Positieve actie

Het beginsel van gelijke behandeling belet niet dat een lidstaat, om volledige gelijkheid tussen mannen en vrouwen in de praktijk te waarborgen, specifieke maatregelen handhaaft of aanneemt om de nadelen verband houdende met geslacht te voorkomen of te compenseren.

Artikel 7

Minimumeisen

1. De lidstaten mogen bepalingen vaststellen of handhaven die voor de bescherming van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen gunstiger zijn dan die van deze richtlijn.

2. De uitvoering van deze richtlijn vormt onder geen beding 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 zorgen ervoor dat eenieder die zich door niettoepassing van het beginsel van gelijke behandeling benadeeld acht, toegang krijgt tot gerechtelijke en/of administratieve procedures en, wanneer zij zulks passend achten, ook tot bemiddelingsprocedures, voor de naleving van de uit deze richtlijn voortvloeiende verplichtingen, zelfs na beëindiging van de verhouding waarin deze persoon zou zijn gediscrimineerd.
2. De lidstaten nemen in hun interne rechtsorde de nodige maatregelen op om te zorgen voor reële en effectieve compensatie en reparatie, naargelang zij bepalen, van de schade geleden door een persoon als gevolg van discriminatie in de zin van deze richtlijn, op een wijze die afschrikkend is en evenredig aan de geleden schade. Deze compensatie of reparatie mag niet worden beperkt door vooraf een maximumbedrag vast te stellen.
3. De lidstaten zorgen ervoor dat verenigingen, organisaties of andere rechtspersonen die er, overeenkomstig de in de nationale wetgeving vastgestelde criteria, een rechtmatig belang bij hebben dat deze richtlijn wordt nageleefd, namens of ter ondersteuning van de klager of klaagster met zijn, c.q. haar toestemming met het oog op de naleving van de uit deze richtlijn voortvloeiende verplichtingen, gerechtelijke en/of administratieve procedures kunnen aanspannen.
4. De leden 1 en 3 laten de nationale regels betreffende de termijnen voor de instelling van een rechtsvordering aangaande het beginsel van gelijke behandeling onverlet.

Artikel 9

Bewijslast

1. De lidstaten nemen, overeenkomstig hun nationale rechtsstelsels, de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat, wanneer personen die zich door niet-toepassing te hunnen aanzien van het beginsel van gelijke behandeling benadeeld achten, voor de rechter of een andere bevoegde instantie feiten aanvoeren die directe of indirecte discriminatie kunnen doen vermoeden, de verweerder dient te bewijzen dat het beginsel van gelijke behandeling niet werd geschonden.
2. Lid 1 belet de lidstaten niet bewijsregels in te voeren die gunstiger zijn voor de eiser.
3. Lid 1 is niet van toepassing op strafprocedures.
4. De leden 1, 2 en 3 zijn tevens van toepassing op alle procedures overeenkomstig artikel 8, lid 3.
5. De lidstaten hoeven lid 1 niet toe te passen in zaken waarin het aan de rechter of een andere bevoegde instantie is om de feiten te onderzoeken.

Artikel 10

Bescherming tegen represailles

De lidstaten nemen in hun nationale wetgeving de nodige maatregelen op om personen te beschermen tegen een nadelige behandeling of nadelige gevolgen als reactie op een klacht of op een procedure gericht op het doen naleven van het beginsel van gelijke behandeling.

Artikel 11

Dialogoog met belanghebbenden

Met het oog op het bevorderen van het beginsel van gelijke behandeling, stimuleren de lidstaten de dialoog met belanghebbenden die overeenkomstig de nationale wetgeving en praktijk een rechtmatig belang hebben bij te dragen tot de bestrijding van discriminatie op grond van geslacht bij de toegang tot en de levering van goederen en diensten.

HOOFDSTUK III

ORGANEN VOOR DE BEVORDERING VAN GELIJKE BEHANDELING

Artikel 12

1. De lidstaten wijzen een orgaan of organen aan voor de bevordering, analyse, monitoring en ondersteuning van de gelijke behandeling van alle personen zonder discriminatie op grond van geslacht, en treffen de nodige voorzieningen daarvoor. Deze organen kunnen deel uitmaken van instanties die op nationaal vlak verantwoordelijk zijn voor de verdediging van de mensenrechten of de bescherming van de rechten van het individu, of voor de uitvoering van het beginsel van gelijke behandeling.

2. De lidstaten zorgen ervoor dat de in lid 1 bedoelde organen onder meer bevoegd zijn om:

- a) onverminderd de rechten van slachtoffers en van de in artikel 8, lid 3, bedoelde verenigingen, organisaties of andere rechtspersonen, onafhankelijke bijstand te verlenen aan slachtoffers van discriminatie bij de afwikkeling van hun klachten betreffende discriminatie;
- b) onafhankelijk onderzoeken over discriminatie te verrichten;
- c) onafhankelijke verslagen te publiceren en aanbevelingen te doen over elk onderwerp dat met dergelijke discriminatie verband houdt.

HOOFDSTUK IV

SLOTBEPALINGEN

Artikel 13

Naleving van de richtlijn

De lidstaten nemen de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat het beginsel van gelijke behandeling wordt nageleefd bij de toegang tot en de levering van goederen en diensten binnen de werkingssfeer van deze richtlijn, en met name 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 contracten of overeenkomsten, interne reglementen van ondernemingen en regels die gelden voor verenigingen met of zonder winstoogmerk, nietig worden of kunnen worden verklaard of worden gewijzigd.

Artikel 14

Sancties

De lidstaten bepalen welke sancties gelden voor overtredingen van de ter uitvoering van deze richtlijn vastgestelde nationale bepalingen en nemen de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat deze sancties worden toegepast. De sancties, die ook het betalen van schadevergoeding aan het slachtoffer kunnen omvatten, moeten doeltreffend, evenredig en afschrikkend zijn. De lidstaten stellen de Commissie uiterlijk op 21 december 2007 datum in kennis van die bepalingen en stellen haar onverwijld in kennis van eventuele latere wijzigingen daarop.

Artikel 15

Verspreiding van informatie

De lidstaten dragen er zorg voor dat binnen hun grondgebied alle betrokkenen via alle passende middelen adequate informatie krijgen over de uit hoofde van deze richtlijn vastgestelde bepalingen tezamen met de reeds van kracht zijnde relevante bepalingen.

Artikel 16

Verslagen

1. Uiterlijk op 21 december 2009 en daarna om de vijf jaar delen de lidstaten de Commissie alle beschikbare informatie over de toepassing van deze richtlijn mee. De Commissie stelt een beknopt verslag op dat een evaluatie omvat van de praktijken in de lidstaten met betrekking tot artikel 4 inzake het gebruik van sekse als een factor bij de berekening van premies en uitkeringen. Uiterlijk op 21 december 2010 legt de Commissie dit verslag voor aan het Europees Parlement en de Raad. Indien nodig voegt de Commissie voorstellen bij het verslag om de richtlijn te wijzigen.

2. Het verslag van de Commissie houdt rekening met de standpunten van het bedrijfsleven en de belanghebbenden.

Artikel 17

Omzetting

1. De lidstaten doen de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen in werking treden om uiterlijk op 21 december 2007 aan deze richtlijn te voldoen. Zij stellen de Commissie daarvan onverwijld in kennis. Wanneer de lidstaten deze bepalingen aannemen, wordt in die bepalingen zelf of bij de officiële bekendmaking daarvan naar deze richtlijn verwezen. De regels voor deze verwijzing worden vastgesteld door de lidstaten.

2. De lidstaten delen de Commissie de tekst van de belangrijkste bepalingen van intern recht mede die zij op het onder deze richtlijn vallende gebied vaststellen.

Artikel 18

Inwerkingtreding

Deze richtlijn treedt in werking op de dag van haar bekendmaking in het Publicatieblad van de Europese Unie.

Artikel 19

Adressaten

Deze richtlijn is gericht tot de lidstaten.
Gedaan te Brussel, 13 december 2004.

BELGISCH RECHT

2.1. DE BELGISCHE GRONDWET (17.02.1994)

Artikel 10

Er is in de Staat geen onderscheid van standen.

De Belgen zijn gelijk voor de wet; zij alleen zijn tot de burgerlijke en militaire bedieningen benoembaar, behoudens de uitzonderingen die voor bijzondere gevallen door een wet kunnen worden gesteld.

De gelijkheid van vrouwen en mannen is gewaarborgd (ingevoegd bij de wijziging van 21.2.2002, B.S., 26.2.2002, 2^{de} uitgave).

Artikel 11

Het genot van de rechten en vrijheden aan de Belgen toegekend moet zonder discriminatie verzekerd worden. Te dien einde waarborgen de wet en het decreet inzonderheid de rechten en vrijheden van de ideologische en filosofische minderheden.

Artikel 11 *bis*

(ingevoegd bij wijziging van 21.2.2002, B.S., 26.2.2002, 2^{de} uitgave)

De wet, het decreet of de in artikel 134 bedoelde regel waarborgen voor vrouwen en mannen de gelijke uitoefening van hun rechten en vrijheden, en bevorderen meer bepaald hun gelijke toegang tot de door verkiezingen verkregen mandaten en de openbare mandaten.

De Ministerraad en de Gemeenschaps- en Gewestregeringen tellen personen van verschillend geslacht.

De wet, het decreet of de in artikel 134 bedoelde regel organiseren de aanwezigheid van personen van verschillend geslacht binnen de bestendige deputaties van de provincieraden, de colleges van burgemeester en schepenen, de raden voor maatschappelijk welzijn, de vaste bureaus van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en de in de uitvoerende organen van elk ander interprovinciaal, intercommunaal of binnengemeentelijk territoriaal orgaan.

Het voorgaande lid is niet van toepassing wanneer de wet, het decreet of de in artikel 134 bedoelde regel de rechtstreekse verkiezing organiseren van de bestendig afgevaardigden van de provincieraden, van de schepenen, van de leden van de raad voor maatschappelijk welzijn, van de leden van het vaste bureau van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn of van de leden van de uitvoerende organen van elk ander interprovinciaal, intercommunaal of binnengemeentelijk territoriaal orgaan.

Artikel 23

Ieder heeft het recht een menswaardig leven te leiden.

Daartoe waarborgen de wet, het decreet of de in artikel 134 bedoelde regel, rekening houdend met de overeenkomstige plichten, de economische, sociale en culturele rechten, waarvan ze de voorwaarden voor de uitoefening bepalen.

Die rechten omvatten inzonderheid:

1. het recht op arbeid en op de vrije keuze van beroepsarbeid in het raam van een algemeen werkgelegenheidsbeleid dat onder meer gericht is op het waarborgen van een zo hoog en stabiel mogelijk werkgelegenheidspeil, het recht op billijke arbeidsvoorwaarden en een billijke beloning, alsmede het recht op informatie, overleg en collectief onderhandelen;
2. het recht op sociale zekerheid, bescherming van de gezondheid en sociale, geneeskundige en juridische bijstand;
3. het recht op een behoorlijke huisvesting;
4. het recht op de bescherming van een gezond leefmilieu;
5. het recht op culturele en maatschappelijke ontplooiing.

2.2. WET VAN 12.4.1965 BETREFFENDE DE BESCHERMING VAN HET LOON DER WERKNEMERS (B.S., 30.4.1965)

Artikel 47^{ter}

(ingevoegd door de wet van 16.3.1971 en hernummerd door de wet van 6.6.2010)

Overeenkomstig artikel 119 van het Verdrag tot oprichting van de Europese Economische Gemeenschap, goedgekeurd bij wet van 2 december 1957, kan iedere werknemer bij het bevoegde rechtscollege een vordering instellen om het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers te doen toepassen.

2.3. WET VAN 27.6.1969 TOT HERZIENING VAN DE BESLUITWET VAN 28.12.1944 BETREFFENDE DE MAATSCHAPPELIJKE ZEKERHEID DER ARBEIDERS (B.S., 25.7.1969)

Artikel 45, eerste alinea

Iedere werkgever die aan zijn personeel vrijwillige bijkomstige, buiten het bestek van deze wet vallende voordelen toekent, mag generlei onderscheid maken tussen de tot eenzelfde categorie behorende werknemers van zijn onderneming.

2.4. COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST Nr. 95 VAN 10.10.2008 VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD, BETREFFENDE DE GELIJKE BEHANDELING GEDURENDE ALLE FASEN VAN DE ARBEIDSRELATIE (uittreksels), algemeen verbindend verklaard door het koninklijk besluit van 11.1.2009 (B.S., 4.2.2009)

(...)

Gelet op het voor de periode 2007-2008 gesloten interprofessioneel akkoord van 2 februari 2007, met name ankerpunt 4 betreffende diversiteit en non-discriminatie;

Gelet op richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, richtlijn 2000/43/EG van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming en richtlijn 2006/54/EG van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep;

Gelet op de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, die de genoemde richtlijnen omzetten; Gelet op de aanhoudende ongelijkheid van kansen op de arbeidsmarkt en de gemeenschappelijke verklaring van de sociale partners van 27 maart 2006;

Overwegende dat de sociale partners zich in het genoemde interprofessioneel akkoord van 2 februari 2007 ertoe hebben verbonden het beginsel van gelijke behandeling, op interprofessioneel, sectoraal en ondernemingsniveau, door diverse acties te bevorderen, met name wat alle fasen van de arbeidsrelatie betreft;

(...)

HOOFDSTUK I - DRAAGWIJDTE VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot doel de naleving van het beginsel van gelijke behandeling gedurende alle fasen van de arbeidsrelatie te bevorderen en de verbintenissen van de ondertekenende partijen met betrekking tot de naleving van dat beginsel vast te stellen.

HOOFDSTUK II - BEGINSEL VAN GELIJKE BEHANDELING

Artikel 2

Voor de toepassing van deze overeenkomst wordt onder het beginsel van gelijke behandeling in arbeid en beroep verstaan, de afwezigheid van elke vorm van discriminatie op grond van leeftijd, geslacht of seksuele geaardheid, burgerlijke staat, ziekteverleden, ras, huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming, politieke of levensovertuiging, handicap, lidmaatschap van een vakbond of een andere organisatie.

Artikel 3

Het in artikel 2 bedoelde beginsel van gelijke behandeling moet worden nageleefd gedurende de hele arbeidsrelatie, d.i. de relatie die de werkgelegenheid, de voorwaarden voor toegang tot arbeid, de arbeidsvoorwaarden en de ontslagregelingen omvat.

Gedurende de arbeidsrelatie mag de werkgever geen onderscheid maken op grond van in artikel 2 bedoelde elementen, wanneer deze geen verband houden met de functie of de aard van de onderneming, behalve indien zulks wettelijk wordt vereist of toegelaten.

(...)

*N.B.: Dientengevolge werd de **collectieve arbeidsovereenkomst nr. 38** van 6.12.1983 van de Nationale Arbeidsraad betreffende de werving en selectie van werknemers gewijzigd. Vervangen door C.A.O. nr. 38 sexies du 10.10.2008 (verbindend gemaakt door het K.B. van 11.1.2009, B.S., 4.2.2009), bepaalt zijn artikel 2bis: "De werkgever is ertoe gehouden ten aanzien van de sollicitanten het principe van gelijke behandeling na te leven, zoals bedoeld bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 95 van 10 oktober 2008 betreffende de gelijke behandeling gedurende alle fasen van de arbeidsrelatie".*

Zie ook de Gedragscode toegevoegd aan C.A.O. nr. 38, ingevoegd door C.A.O. nr. 38 sexies, en die met name verwijst naar de wet van 10.5.2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen (hieronder, 2.7).

2.5. COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN DE NATIONALE ARBEIDSRaad Nr. 25 VAN 15 OKTOBER 1975.

betreffende de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers

Algemeen verbindend verklaard door het K.B. van 9.12.1975 (B.S., 25.12.1975)

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;

Gelet op het Internationaal Arbeidsverdrag nr.100 betreffende de gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke arbeidskrachten voor arbeid van gelijke waarde en op artikel 119 van het Verdrag tot oprichting van de Europese Economische Gemeenschap;

Gelet op de richtlijn van de Raad van de Europese Gemeenschappen van 10 februari 1975 betreffende het nader tot elkaar brengen van de wetgevingen der Lid-Staten inzake de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers;

Gelet op punt 5 van het nationaal interprofessioneel akkoord van 10 februari 1975 betreffende de gelijkheid inzake arbeidsvoorwaarden;

Gelet op artikel 47bis van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers;

Hebben navolgende interprofessionele organisaties van werkgevers en van werknemers:

- het Verbond van de Belgische Ondernemingen,
- de overeenkomstig de wet van 6 maart 1964 tot organisatie van de middenstand erkende nationale middenstandsorganisaties,
- de Belgische Boerenbond,
- "La Fédération nationale des unions professionnelles agricoles",

- “l’Alliance agricole belge”,
- het Algemeen Christelijk Vakverbond van België,
- het Algemeen Belgisch Vakverbond,
- de Algemene Centrale der Liberale Vakverbonden van België,

in de Nationale Arbeidsraad, op 15 oktober 1975, navolgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

HOOFDSTUK I

VOORWERP EN TOEPASSINGSGEBIED.

Artikel 1

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst heeft ten doel het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers, dat is neergelegd in artikel 141, §1 en §2 van het Verdrag tot oprichting van de Europese Economische Gemeenschap, te verwezenlijken. (alinea vervangen door de C.A.O. nr. 25^{ter} van 9.7.2008, bindend gemaakt door het K.B. van 28.9.2008, B.S., 14.10.2008).

De gelijkheid van beloning houdt in dat voor gelijke arbeid of voor arbeid van gelijke waarde ieder onderscheid naar kunne wordt afgeschaft.

Commentaar:

De gelijkheid van beloning moet worden verwezenlijkt op het niveau waar de lonen worden gevormd.

Artikel 2

De overeenkomst is van toepassing op de werknemers en op de werkgevers bedoeld in artikel 2 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

HOOFDSTUK II

TENUITVOERLEGGING.

Artikel 3

De gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers moet verzekerd worden voor alle elementen en voorwaarden van het loon, met inbegrip van de systemen van functiewaardering.

De systemen van functiewaardering moeten de gelijke behandeling verzekeren in de keuze van de criteria, in de weging van die criteria en in het systeem van omzetting van de functiepunten in loonpunten.

De sectoren en ondernemingen die dit nog niet hebben gedaan, toetsen hun systemen van functiewaardering en hun loonclassificaties aan de verplichting tot genderneutraliteit en brengen in voorkomend geval de nodige correcties aan (tekst vervangen door C.A.O. nr. 25^{ter}).

Artikel 4

Onder loon wordt verstaan:

1° het loon in geld waarop de werknemer ingevolge zijn dienstbetrekking recht heeft ten laste van de werkgever;

2° de fooien of het bedieningsgeld waarop de werknemer recht heeft ingevolge zijn dienstbetrekking of krachtens het gebruik;

3° de in geld waardeerbare voordelen waarop de werknemer ingevolge zijn dienstbetrekking recht heeft ten laste van de werkgever;

4° de vergoedingen die krachtens een collectieve arbeidsovereenkomst en ter aanvulling van het wettelijk vakantiegeld door de werkgever als vakantiegeld worden betaald;

5° de vergoedingen die voortvloeien uit de aanvullende niet-wettelijke socialezekerheidsregelingen.

Commentaar:

1. Het begrip loon moet in de ruime zin worden geïnterpreteerd, conform de geest van de voorbereidende werkzaamheden van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers (cf. Verslag van de heer L.E. TROCLET aan de Commissie Tewerkstelling, Arbeid en Sociale Voorzorg, Parl. Stuk. Senaat, n° 115, zitting 1964-1965, 9.2.1965, blz. 9 en 18) en de jurisprudentie van het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen.

2. Overeenkomstig artikel 12 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, over de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, vormt een direct onderscheid op grond van geslacht een directe discriminatie.

In afwijking van wat voorafgaat, zijn alleen verschillen gegrond op de respectieve levensverwachtingen van mannen en vrouwen toegelaten.

Pensioentoezeggingen maken evenwel geen onderscheid tussen mannen en vrouwen bij de bepaling van het niveau van de persoonlijke bijdragen.

Bovendien maken de pensioentoezeggingen van het type vaste bijdragen geen onderscheid tussen mannen en vrouwen bij de bepaling van het niveau van de bijdragen.

Verschillen die gegrond zijn op de respectieve levensverwachtingen van mannen en vrouwen zijn toegelaten in hoofde van zowel de inrichter van de aanvullende regeling voor sociale zekerheid als de pensioen- of verzekeringsinstelling die deze regeling uitvoert.

Wat de dienstjaren gepresteerd na 17 mei 1990 betreft, mag de in de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid bedoelde pensioentoezegging geen enkel ander direct onderscheid op grond van geslacht inhouden dan die welke gegrond zijn op de respectieve levensverwachtingen van mannen en vrouwen.

Het directe onderscheid op grond van geslacht in de in de voornoemde wet van 28 april 2003 bedoelde pensioentoezegging, met betrekking tot dienstjaren gepresteerd tot en met 17 mei 1990, levert geen ongeoorloofd onderscheid op in strijd met artikel 45 van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders. Dat artikel 45 bepaalt namelijk dat iedere werkgever die aan zijn personeel vrijwillig bijkomstige socialezekerheidsvoordelen toekent, generlei onderscheid mag maken tussen de tot eenzelfde categorie behorende werknemers van zijn onderneming.

Artikel 12 van de voornoemde wet van 10 mei 2007 heeft gezorgd voor de omzetting van artikel 6, h) van richtlijn 86/378/EEG van de Raad van 24 juli 1986 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen in ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid, zoals het werd vervangen door richtlijn 96/97/EG van de Raad van 20 december 1996.

Dat artikel 6, h) luidt als volgt: "Tot de bepalingen die in strijd zijn met het beginsel van gelijke behandeling, moeten die worden gerekend welke van het geslacht, hetzij direct, hetzij indirect, met name door verwijzing naar de echtelijke staat of de gezinssituatie, uitgaan om: (...) uiteenlopende niveaus voor de prestaties vast te stellen, behoudens voor zover nodig om rekening te houden met naar geslacht verschillende actuariële berekeningsfactoren bij regelingen met vaststaande premies of bijdragen.

In het geval van door kapitalisatie gefinancierde regelingen met vaststaande uitkeringsniveaus, kunnen bepaalde elementen ongelijk zijn voor zover het verschil tussen de bedragen het gevolg is van het gebruik van naar geslacht verschillende actuariële factoren bij de tenuitvoerlegging van de financiering van de regeling." (tekst vervangen door C.A.O. nr. 25ter)

Artikel 5

Elke werknemer die zich benadeeld acht of de representatieve werknemers-organisatie waarbij de werknemer is aangesloten, kan bij het bevoegde rechtscollege een rechtsvordering instellen om het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers te doen toepassen.

Commentaar:

Conform artikel 4 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, kunnen de representatieve werknemers-organisaties in rechte optreden ter verdediging van de rechten welke hun leden putten uit de

door hen gesloten overeenkomsten; deze bevoegdheid doet echter geen afbreuk aan het recht van de leden om zelf op te treden.

Artikel 6

Een gespecialiseerde paritair samengestelde commissie zal op initiatief van de organisaties, die onderhavige overeenkomst hebben ondertekend, worden opgericht.

Zij zal tot taak hebben het bevoegde rechtscollege van advies te dienen, indien het erom verzoekt, omtrent geschillen over de toepassing van het beginsel van gelijke beloning.

Bovendien zal zij de sociale partners informeren en sensibiliseren met betrekking tot initiatieven inzake sekseneutrale functiewaarderingssystemen en op verzoek van de paritaire comités dienaangaande advies en bijstand verlenen (ingevoegd bij CAO nr. 25 *bis* van 19.12.2001, algemeen verbindend verklaard bij het KB van 4.2.2002, B.S., 12.3.2002, 1^{ste} uitgave).

Commentaar:

Wegens de zeer technische aard van tal van geschillen die aan de bevoegde rechtscolleges kunnen worden voorgelegd omtrent de toepassing van het beginsel van gelijke beloning, hebben de ondertekenende organisaties zich uitgesproken voor de oprichting van een commissie, bestaande uit personen die gespecialiseerd zijn op het gebied van de functiewaardering en de vaststelling van het loon. Zij zal bestaan uit drie leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen; er zullen evenveel plaatsvervangende leden worden aangeduid.

De leden van de Commissie kunnen zich naargelang van het geval door deskundigen laten bijstaan.

De Vaste Commissie Arbeid van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen zal ingelicht worden over de werkzaamheden van die Commissie. (alineea gewijzigd door C.A.O. nr. 25^{ter})

Om een dynamiek te ontwikkelen met het oog op het bewerkstelligen van sekseneutrale functiewaarderingssystemen, zal de gespecialiseerde paritair samengestelde commissie alle nuttige informatie verzamelen met betrekking tot initiatieven inzake sekseneutrale functiewaarderingssystemen en de sociale partners hiervan op de hoogte brengen en bewustmaken.

Bovendien kunnen de paritaire comités, indien zij dit wensen, dienaangaande de gespecialiseerde paritair samengestelde commissie om advies en bijstand verzoeken (de laatste twee leden zijn ingevoegd bij CAO nr. 25 *bis* van 19.12.2001).

Artikel 7

§ 1. De werkgever die een werknemer tewerkstelt die hetzij op ondernemingsniveau, overeenkomstig de op afspraak berustende procedures die in de onderneming van kracht zijn, hetzij bij de sociale inspectie een met redenen omklede klacht heeft ingediend of die een rechtsvordering instelt of voor wie een rechtsvordering wordt ingesteld tot herziening van het

loon op basis van onderhavige overeenkomst, mag de arbeidsbetrekkingen niet beëindigen, noch de arbeidsvoorwaarden eenzijdig wijzigen behalve om redenen die vreemd zijn aan de klacht of aan de rechtsvordering.

De bewijslast van deze redenen rust op de werkgever, indien de werknemer wordt ontslagen of de arbeidsvoorwaarden eenzijdig worden gewijzigd binnen de twaalf maanden volgend op het indienen van een klacht zoals bedoeld in het vorig lid. Deze bewijslast rust eveneens op de werkgever in geval van ontslag of eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden nadat een rechtsvordering werd ingesteld, zoals bedoeld in het vorige lid en dit tot drie maanden na het in kracht van gewijsde gaan van het vonnis.

§ 2. Wanneer de werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigt of de arbeidsvoorwaarden eenzijdig wijzigt in strijd met de bepalingen van 1, lid 1 van dit artikel, verzoekt de werknemer of de vakbondsorganisatie waarbij hij is aangesloten hem opnieuw in de onderneming op te nemen of hem te herplaatsen in de arbeidspost onder de voorwaarden vastgesteld in de arbeidsovereenkomst. Het verzoek moet worden gedaan binnen de dertig dagen die volgen op de datum van de betekening van de opzegging, van de beëindiging zonder opzegging of van de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden. De werkgever moet binnen de dertig dagen volgend op de betekening zich over de aanvraag uitspreken.

De werkgever die de werknemer opnieuw in de onderneming opneemt of hem opnieuw aan zijn vroegere arbeidspost tewerkstelt, moet het door de werknemer wegens ontslag of wijziging van de arbeidsvoorwaarden gederfde loon betalen alsmede de werkgevers- en werknemersbijdragen op dat loon storten.

§ 3. Wanneer de werknemer ingevolge het in §2, lid 1 bedoelde verzoek niet opnieuw wordt opgenomen of niet wordt herplaatst in zijn arbeidspost en er geoordeeld werd dat het ontslag of de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden indruist tegen de beschikkingen van §1, lid 1, zal de werkgever aan de werknemer een vergoeding betalen die, naargelang van de keuze van de werknemer, gelijk is hetzij aan een forfaitair bedrag dat overeenstemt met het brutoloon voor zes maanden, hetzij aan de werkelijk door de werknemer geleden schade; in laatstgenoemd geval zal de werknemer de omvang van de geleden schade moeten bewijzen.

§ 4. De werkgever is verplicht dezelfde vergoeding uit te betalen, zonder dat de werknemer het in §2, lid 1 bedoelde verzoek om opnieuw te worden opgenomen of in de arbeidspost te worden herplaatst moet indienen:

1. wanneer de werknemer de arbeidsovereenkomst verbreekt, omdat het gedrag van de werkgever in strijd is met de beschikkingen van §1, lid 1, wat in hoofde van de werknemer een dringende reden is om de arbeidsovereenkomst te verbreken;
2. wanneer de werkgever de werknemer heeft ontslagen om een dringende reden op voorwaarde dat het bevoegde rechtsorgaan dit ontslag voor ongegrond houdt en in strijd acht met de beschikkingen van §1, lid 1.

Commentaar:

Dit artikel voorziet in een bescherming tegen ontslag in die zin dat de werkgever geen einde mag maken aan de arbeidsbetrekkingen om redenen die verband houden met het instellen van een rechtsvordering of het indienen van een klacht.

De procedure voor het indienen van de klacht moet soepel worden toegepast. Deze klacht kan worden ingediend volgens een op afspraak berustende procedure op ondernemingsniveau of bij de sociale inspectie, doch de schriftelijke klacht, ingediend door een werknemer die is aangesloten bij een niet in de onderneming vertegenwoordigde vakorganisatie kan eveneens als geldig worden beschouwd.

Deze bescherming geldt eveneens wanneer ingevolge het indienen van een klacht of het instellen van een vordering de arbeidsvoorwaarden eenzijdig worden gewijzigd: b.v. het doorvoeren van onverantwoorde mutaties, d.w.z. mutaties die niet noodzakelijk zijn wegens de normale organisatie van het werk in de onderneming. Anderzijds dient de aandacht te worden gevestigd op het feit dat, volgens de rechtspraak, de eenzijdige wijziging van een essentiële voorwaarde van de arbeidsovereenkomst de beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor gevolg kan hebben.

In geval van ontslag of van eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden wegens hogergenoemde niet verantwoorde redenen, verzoekt de werknemer of de vakbondsorganisatie waarbij hij is aangesloten om de wederopname in de onderneming of in zijn arbeidspost. Indien dit wordt geweigerd, moet de werkgever aan de werknemer een vergoeding betalen wanneer het ontslag of de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden als strijdig met de bepalingen van §1, lid 1 van dit artikel werden beoordeeld.

Deze vergoeding is, naargelang van de keuze van de werknemer, hetzij gelijk aan een forfaitair bedrag dat overeenstemt met het brutoloon voor zes maanden, hetzij gelijk aan een bedrag dat overeenstemt met de werkelijk geleden schade, op voorwaarde dat de werknemer de omvang ervan kan bewijzen.

HOOFDSTUK III

BEKENDMAKING

Artikel 8

De tekst van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst wordt in bijlage bij het arbeidsreglement van de onderneming gevoegd.

HOOFDSTUK IV

SLOTBEPALINGEN.

Artikel 9

Deze overeenkomst is gesloten voor een onbepaalde looptijd; zij treedt in werking op de datum van de ondertekening ervan. (alineea vervangen door C.A.O. nr. 25^{ter}).

Zij kan op verzoek van de meeste gerede ondertekenende partij worden herzien of opgezegd met een opzeggingstermijn van zes maanden.

De organisatie die het initiatief tot herziening of opzegging neemt, moet de redenen aangeven en amendementvoorstellen indienen; de andere organisaties gaan de verbintenis aan

deze binnen de termijn van een maand na ontvangst, in de Nationale Arbeidsraad te bespreken.

HOOFDSTUK V

VERPLICHTE BEPALINGEN.

Artikel 10

De ondertekenende partijen gaan de verbintenis aan de nodige maatregelen te treffen opdat de sociale rechters en raadsheren, die in de arbeidsrechtbanken en -hoven als werknemers of als werkgevers zetelen, zouden worden ingelicht over het bestaan van de bij artikel 6 van onderhavige overeenkomst voorziene gespecialiseerde commissie. Tevens verbinden zij zich ertoe aan hun organisaties, die in rechte zouden optreden ter verdediging van de uit onderhavige overeenkomst voortvloeiende rechten, aan te bevelen dat zij het bevoegde rechtscollege zouden vragen genoemde commissies te raadplegen.

De ondertekenende partijen gaan bovendien de verbintenis aan om de nodige maatregelen te treffen opdat de paritaire comités zouden worden ingelicht over de in artikel 6, derde lid van onderhavige overeenkomst voorziene rol van de gespecialiseerde paritair samengestelde commissie inzake sekseneutrale functiewaarderingssystemen (lid ingevoegd bij CAO nr. 25 *bis* van 19.12.2001, algemeen verbindend verklaard bij KB van 4.2.2002, *B.S.*, 12.3.2002, 1^{ste} uitgave).

Commentaar

Ter uitvoering van artikel 10, tweede lid hebben de ondertekenende partijen de mededeling nr. 8 van 19 december 2001 aan de paritaire comités overgemaakt betreffende de rol van de gespecialiseerde paritair samengestelde commissie, ingesteld bij artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25 van 15 oktober 1975 betreffende de gelijke beloning (ingevoegd bij CAO nr. 25 *bis*).

Artikel 11

De ondertekenende partijen gaan de verbintenis aan de resultaten van de toepassing van onderhavige overeenkomst te onderzoeken, ten laatste twaalf maanden na de inwerkingtreding ervan.

Gelet op artikel 28 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, verzoekt de Nationale Arbeidsraad dat de artikelen 1 tot 9 van deze overeenkomst door de Koning algemeen verbindend zouden worden verklaard.

N.B.: De C.A.O. nr. 25^{ter} is vergezeld van een “voorafgaand rapport” dat kan geraadpleegd worden op de site www.cnt-nar.be.

2.6. GELIJKHEID TEN AANZIEN VAN DE ARBEIDSVoorwaarden

*De eerste wetgeving in dit domein (met inbegrip van het loon, beschouwd als een arbeidsvoorwaarde), **Titel V van de Wet van 4 augustus 1978** (hieronder, 2.6.1.), werd voor de materies onder federale bevoegdheid opgeheven door de wet van 7 mei 1999, die vervolgens zelf op 9.6.2007 werd opgeheven door de wet van **10 mei 2007** (hieronder, 2.7). De ene na de andere hebben de deelstaten vervolgens wetgevingen aangenomen die hetzij Titel V expliciet opheffen, hetzij deze impliciet vervangen. Desalniettemin slaat de overgrote meerderheid van de nationale rechtspraak terug op deze oude wetgeving; zeer weinig beslissingen hebben de wet van 7 mei 1999 moeten toepassen, en op 1 januari 2013 zijn er nauwelijks met betrekking tot de wet van 10 mei 2007. Om de overzichten van de rechtspraak niet onbegrijpelijk te maken (hieronder, B.2.) moet Titel V van 4 augustus 1978 bewaard blijven.*

*Onder de deelstaten heeft de Vlaamse Gemeenschap Titel V formeel opgeheven en vervangen door het **decreet van 8 mei 2002** houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt (B.S., 26.7.2002), gewijzigd door die van **9 maart 2007** (B.S., 6.4.2007) en **30 april 2009** (B.S., 26.5.2009). Deze tekst blijft van kracht, hoewel het Vlaams parlement vervolgens het decreet van **10 juli 2008** (B.S., 23.9.2008), gewijzigd door deze van **18 mei 2018** (M.B., 6.6.2018), “houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid” heeft aangenomen, dat, voor de materies onder de bevoegdheid van de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaams Gewest, hetzelfde toepassingsgebied heeft als de drie federale wetten van 10 mei 2007 (“ras”, “gelijkheid in het algemeen” en “geslacht”, hieronder). Een decreet van 22 maart 2024 (B.S., 16.4.2024) heeft tegelijkertijd de decreten van 8 mei 2002 en van 10 juli 2008 gewijzigd.*

*De Franse Gemeenschap en het Waals Gewest hebben zich beperkt tot het nemen van de noodzakelijke schikkingen voor de omzetting van de richtlijnen 2000/43 en 2000/78 (respectievelijk door het decreet van 19.5.2004, B.S., 17.6 en het decreet van 27.5.2004, B.S., 23.6, 2^e ed.). Beide hebben vervolgens deze teksten opgeheven en vervangen door decreten “betreffende de strijd tegen bepaalde vormen van discriminatie”, bestemd voor de omzetting van de richtlijnen 2006/54 (zie hoger, 1.2.3), 2004/113 (zie hoger, 1.2.4.) 2000/43 en 2000/78 (Franse Gemeenschap: **decreet van 12 december 2008**, B.S., 13.1.2009, 2de ed., gewijzigd door het **decreet van 13.11.2015**, B.S., 8.12.2015 en deze van 16 mei 2024, B.S., 12.9.2024; Waals Gewest: **decreet van 6 november 2008**, B.S., 19.12.2008, 2de ed., gewijzigd door dat van **19 maart 2009**, B.S., 10.4).*

De Duitstalige Gemeenschap heeft dezelfde weg gevolgd met het decreet van 19 maart 2012 (B.S., 5.6) “ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie”, dat de richtlijnen 2000/43/EG, 2000/78/EG, 2004/113/EG omzet en dat van 17.5.2004 opheft.

*Het parlement van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest heeft dan weer **drie ordonnanties aangenomen op 4 september 2008** (B.S., 16.9.2008), de ene met betrekking tot tewerkstelling (gewijzigd door deze van 16.11.2017, B.S. van 21.11.2017,) de tweede met betrekking tot de regionale overheidsdiensten en de derde de lokale overheidsdiensten (gewijzigd door de ordonnantie van 8.12.2016, B.S. 28.12.2016), gericht op de gelijktijdige omzetting van de richtlijn 76/207, gewijzigd door richtlijn 2002/73, en de richtlijnen 2000/43 en 2000/78. Gezien hun inhoud en voorzieningen vervangen ze Titel V van de wet van*

4.8.1978, hoewel deze niet opgeheven wordt. Vervolgens voegde een beschikking van 19 maart 2009 (B.S., 7.4.2009) in die van 17 juli 2003 (Brusselse Huisvestingscode) bepalingen in bestemd voor de omzetting van de richtlijn 2004/113 (zie boven, 1.2.4), maar ook met betrekking tot discriminaties die voortvloeien uit de richtlijnen 2000/43 en 2000/78; deze bepalingen werden aangevuld door de ordonnantie van 9.6.2022 (B.S., 20.9). En tenslotte, de ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de lokale overheidsdiensten werd ingetrokken en vervangen door de **kaderordonnantie van 25 april 2019** (B.S., 24.5).

Er moeten nog twee **decreten** van de Franse Gemeenschapscommissie vermeld worden: **22.3.2007** (B.S., 24.1.2008) “betreffende de gelijke behandeling van personen in de beroepsopleiding”, dat betrekking heeft op de richtlijnen 2000/43, 2000/78 en 2006/54 en titel V van de wet van 4.8.1978 opheft; en **9.7.2010** “betreffende de strijd tegen bepaalde vormen van discriminatie en de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijk loon” (B.S., 3.9.2010), met betrekking tot dezelfde richtlijnen en richtlijn 2004/113.

En tenslotte, de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie heeft een ordonnantie goedgekeurd op 30.6.2022 (B.S., 4.8) “ter bevordering van de diversiteit en ter bestrijding van de discriminatie” in de instellingen, centra en diensten die tot de bevoegdheid van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie behoren alsook in de Diensten van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie.

Al deze teksten werden gecoördineerd in een “Brusselse Code inzake gelijkheid, non-discriminatie en de bevordering van diversiteit” door het decreet en de gezamenlijke ordonnantie van het Gewest, de COCOM en de COCOF, gedateerd 4 april 2024 (M.B., 16.4).

2.6.1. WET VAN 4.8.1978 TOT ECONOMISCHE HERORIËTERING (B.S., 17.8.1978) **(PRO MEMORIE)**

TITEL V

GELIJKE BEHANDELING VAN MANNEN EN VROUWEN TEN AANZIEN VAN DE ARBEIDSVOORWAARDEN, DE TOEGANG TOT HET ARBEIDSPROCES, DE BEROEPSOPLEIDING EN DE PROMOTIEKANSEN EN TEN AANZIEN VAN DE TOEGANG TOT EEN ZELFSTANDIG BEROEP.

HOOFDSTUK I

DEFINITIE EN VOORWERP

Artikel 116

Het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen is, met toepassing van artikel 6 van de Grondwet toepasselijk op de toegang tot het arbeidsproces, op de gelegenheid tot promotiekanalen of de beroepskeuzevoorlichting, de beroepsopleiding, de voortgezette beroepsopleiding en de bij- en omscholing, op de toegang tot een zelfstandig beroep, alsmede op de arbeidsvoorwaarden.

Titel V van deze wet is niet van toepassing op de wettelijke en aanvullende bovenwettelijke regelingen voor sociale zekerheid op het stuk van de werkloosheidsverzekering, de

ziekte- en invaliditeitsverzekering en de ziektekostenverzekering, het rust- en overlevingspensioen, de kinderbijslag, de arbeidsongevallen en de beroepsziekten.

Titel V van deze wet is van toepassing op de sector van de jaarlijkse vakantie vanaf de door de Koning op advies van het beheerscomité van de Rijksdienst voor jaarlijkse vakantie vastgestelde datum. Die datum mag niet na 31 december 1979 vallen.

Artikel 117

Voor de toepassing van titel V van deze wet verstaat men onder:

1. werknemers: de personen die krachtens een arbeidsovereenkomst arbeid verrichten en personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon, met inbegrip van de leerjongens en leermeisjes;
2. werkgevers: de personen die de in 1 bedoelde werknemers tewerkstellen;
3. bepalingen: de wettelijke en bestuursrechterlijke bepalingen, de individuele of collectieve arbeidsovereenkomsten, de arbeidsreglementen, de bestuursrechterlijke statutaire regelingen toepasselijk op het personeel van de openbare diensten en de regelingen toepasselijk op het personeel van het rijks- en gesubsidieerd onderwijs;
4. praktijken: elk alleenstaand of herhaald feit van een openbare of particuliere instelling, van een werkgever of van een persoon, ten aanzien van een persoon of een groep van personen en die betrekking heeft op een aangelegenheid als bedoeld bij titel V van deze wet;
5. zelfstandig beroep: de beroepsactiviteit uitgeoefend door elke persoon die niet aangevallen is in de band van een arbeidsovereenkomst of een statuut en buiten elke vorm van ondergeschiktheid.

Artikel 118

Het beginsel van gelijke behandeling in de zin van titel V van deze wet houdt in dat iedere vorm van discriminatie is uitgesloten op grond van het geslacht, hetzij direct, hetzij indirect door verwijzing naar met name de echtelijke staat of de gezinssituatie.

De bijzondere bepalingen betreffende de bescherming van het moederschap vormen evenwel geen discriminatie.

Artikel 119

De bepalingen van titel V van deze wet vormen geen belemmering voor maatregelen die het bevorderen van gelijke kansen voor mannen en vrouwen tot doel hebben, in het bijzonder door feitelijke ongelijkheden op te heffen welke de kansen van de vrouwen in de in artikel 116, lid 1 bedoelde gebieden nadelig beïnvloeden.

Na overgegaan te zijn tot de in artikel 122 bedoelde raadplegingen bepaalt de Koning de gevallen waarin deze maatregelen moeten worden getroffen.

HOOFDSTUK II

TENUITVOERLEGGING

AFDELING I

Toegang tot het arbeidsproces, de promotiekansen en tot een zelfstandig beroep

Artikel 120

Deze afdeling is van toepassing op de werkgevers alsook op al wie werkaanbiedingen of advertenties inzake werkgelegenheid, promotiekansen en zelfstandige beroepen verspreidt.

Artikel 121

De gelijke behandeling moet gewaarborgd zijn in de bepalingen en praktijken met betrekking tot de toegangsvoorwaarden, de selectie, de selectiecriteria inbegrepen, tot de betrekkingen of functies en tot de zelfstandige beroepen, ongeacht de sector en de activiteit en tot alle niveaus van de beroepshiërarchie.

Het is onder meer verboden:

1. te verwijzen naar het geslacht van de werknemer in de werkaanbiedingen, voor betrekkingen en promotiekansen of voor die aanbiedingen of advertenties elementen op te nemen die, zelfs zonder uitdrukkelijke verwijzing, het geslacht van de werknemer vermelden of laten veronderstellen;
2. te verwijzen naar het geslacht van de werknemer in de toegangsvoorwaarden, de selectie en de selectiecriteria voor de betrekkingen of functies in welke sector of bedrijfstak ook, of in die voorwaarden of criteria elementen op te nemen die, zelfs zonder uitdrukkelijke verwijzing naar het geslacht van de werknemer, leiden tot een discriminatie;
3. de toegang tot het arbeidsproces of de gelegenheid tot de promotiekansen te ontzeggen of te belemmeren om expliciete of impliciete redenen die direct of indirect op het geslacht van de werknemer steunen.

De in het tweede lid voorziene verboden zijn eveneens toepasselijk op de zelfstandige beroepen.

Artikel 122

De Koning kan bij in Ministerraad overlegd besluit, de gevallen bepalen waarin melding kan worden gemaakt van het geslacht in de toegangsvoorwaarden van een betrekking of een beroepsactiviteit waarvoor het geslacht een doorslaggevende voorwaarde vormt wegens de aard of de uitoefeningsvoorwaarden ervan.

Te dien einde raadpleegt de Koning de Commissie Vrouwenarbeid. Voor de privé-sector raadpleegt hij eveneens de Nationale Arbeidsraad en voor de openbare sector de Algemene Syndicale Raad van Advies of het Gemeenschappelijk Comité voor alle overheidsdiensten, in te stellen door artikel 3, §1, 3 van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel.

De geraadpleegde organen delen hun advies mede binnen de twee maanden nadat hen het verzoek is gedaan; zoniet moet er niet op gewacht worden.

Artikel 123

Als voorlopig niet strijdig met de bepalingen van titel V van deze wet worden beschouwd, de bepalingen van artikel 8, lid 1 van de arbeidswet van 16 maart 1971 en de bepalingen die genomen worden in toepassing van artikel 10 van dezelfde wet en die de toegang tot het arbeidsproces en de gelegenheid tot de promotiekansen verhinderen.

Na overgegaan te zijn tot de in artikel 122 bedoelde raadplegingen, kan de Koning de bepalingen die in het eerste lid voorzien zijn opheffen.

AFDELING II

TOEGANG TOT DE BEROEPSOPLEIDING

Artikel 124

Deze afdeling is van toepassing op al wie zich op welk niveau ook bezighoudt met de beroepskeuzevoorlichting, de beroepsopleiding, het leerlingwezen, de voortgezette opleiding, de bij- en omscholing, de sociale promotie, alsook op al wie op deze gebieden informatie of publiciteit verspreidt.

Na overleg als bepaald in artikel 5 van de wet van 29 mei 1959 tot wijziging van sommige bepalingen van de onderwijswetgeving, bepaalt de Koning bij een in Ministerraad overlegd besluit wat onder beroepskeuzevoorlichting en beroepsopleiding wordt verstaan.

Artikel 125

De gelijke behandeling moet voor iedereen gewaarborgd zijn in alle bepalingen en praktijken inzake de beroepskeuzevoorlichting, de beroepsopleiding, het leerlingwezen, de voortgezette opleiding, de bij- en omscholing en de sociale promotie, ongeacht of zulks in overheids- of in particulier verband geschiedt.

De gelijke behandeling moet eveneens gewaarborgd zijn wat betreft de deelneming aan examens en de voorwaarden voor het behalen en uitreiken van alle soorten diploma's, getuigschriften en titels.

Het is inzonderheid verboden:

1° te verwijzen naar het geslacht van de persoon in de voorwaarden of de criteria inzake de beroepskeuzevoorlichting, de beroepsopleiding, de voortgezette opleiding, het leerlingwezen, de bij- en omscholing en de sociale promotie of in die voorwaarden of criteria elementen op te nemen die, zelfs zonder uitdrukkelijke verwijzing naar het geslacht, leiden tot een discriminatie;

2° in de informatie en de publiciteit de beroepskeuzevoorlichting, de beroepsopleiding, het leerlingwezen, de voortgezette opleiding of de bij- en omscholing en de sociale promotie voor te stellen als meer in het bijzonder geschikt voor gegadigden van deze of gene kunne;

3° de toegang te ontzeggen of te belemmeren tot de beroepskeuzevoorlichting, de beroepsopleiding, het leerlingwezen, de voortgezette opleiding of de bij- en omscholing en de sociale promotie om expliciete of impliciete redenen die rechtstreeks of onrechtstreeks met het geslacht van de persoon in verband staan;

4° naar gelang van het geslacht van de persoon verschillende voorwaarden op te leggen voor het behalen of uitreiken van alle soorten diploma's, getuigschriften en titels.

AFDELING III

ARBEIDSVOORWAARDEN EN VOORWAARDEN VOOR ONTSLAG

Artikel 126

Deze afdeling is van toepassing op de werkgevers en de werknemers.

Artikel 127

De gelijke behandeling moet gewaarborgd zijn in alle bepalingen en praktijken betreffende de arbeidsvoorwaarden en de voorwaarden inzake ontslag.

Het is onder meer verboden:

1° te verwijzen naar het geslacht van de werknemer in de arbeidsvoorwaarden, en in de voorwaarden, criteria of redenen van het ontslag of in die voorwaarden, criteria of redenen elementen op te nemen die, zelfs zonder uitdrukkelijke verwijzing naar het geslacht van de werknemer, leiden tot discriminatie;

2° die voorwaarden, criteria of redenen op discriminerende wijze volgens het geslacht van de werknemer vast te stellen of toe te passen.

Artikel 128

Onder arbeidsvoorwaarden verstaat men de bepalingen en praktijken die betrekking hebben op:

- de arbeidsovereenkomst, de bestuursrechtelijke statutaire regelingen en de regelingen toepasselijk op het personeel van het rijks- en het gesubsidieerd onderwijs;
- de leerovereenkomst;
- de collectieve arbeidsovereenkomsten;

- de arbeidsduur en de arbeidsduurregeling;
- de feestdagen;
- de zondagsrust;
- de nachtarbeid;
- de arbeidsreglementen;
- de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen;
- de arbeid van jeugdige werknemers;
- de ondernemingsraden, de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing, de vakbondsafvaardigingen en de raden en comités van dezelfde aard die in de openbare diensten bestaan;
- de bevordering van de arbeid en de lotsverbetering van de werknemers;
- het loon en de bescherming ervan;
- de beroepenclassificatie (ingevoegd bij K.B. van 19 december 1996, B.S., 31.12.1996)
- de kredieturen en de vergoedingen voor sociale promotie;
- de jaarlijkse vakantie;
- alsook, in het algemeen, op de praktijken met betrekking tot de fysieke, morele en psychische arbeidsvoorwaarden.

De Koning kan de in het eerste lid opgesomde materies aanvullen.

Artikel 129

Als voorlopig niet strijdig met de bepalingen van deze afdeling worden beschouwd:

1. (opgeheven door de wet van 17 februari 1997 betreffende de nachtarbeid, B.S., 8.4.1997, in werking op 8.4.1998)
2. de bepalingen die door de Koning vastgesteld zijn op het stuk van de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsook de salubriteit van de arbeid en van de werkplaatsen, en die de vrouwen specifiek beschermen.

Na te zijn overgegaan tot de in artikel 122 bedoelde raadplegingen, kan de Koning de in dit artikel voorziene bepalingen opheffen.

HOOFDSTUK III

ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 130

De bepalingen die strijdig zijn met het beginsel van gelijke behandeling, zoals dat in titel V van de wet is gedefinieerd, zijn nietig.

Artikel 131

Al wie zich benadeeld acht kan bij de bevoegde rechtsmacht een rechtsvordering instellen ten einde de bepalingen van titel V van deze wet te doen toepassen.

Artikel 132

Ter verdediging van de rechten van hun leden kunnen, in alle geschillen waartoe de toepassing van titel V van deze wet aanleiding kan geven, in rechte optreden:

1. de representatieve werknemers- werkgeversorganisaties, zoals deze bij artikel 3 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en paritaire comités zijn bepaald;
2. de representatieve beroepsorganisaties in de zin van de wet van 19 december 1974 tot de regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;
3. de representatieve organisaties van de zelfstandigen.

Deze bevoegdheid van de organisaties doet geen afbreuk aan het recht van de leden om zelf op te treden of in het geding tussen te komen.

Artikel 133

Het gerecht bij wie een geschil in verband met de toepassing van titel V van deze wet aanhangig is gemaakt, kan ambtshalve de bij artikelen 124 en 126 bedoelde verantwoordelijke personen en werkgevers, binnen een door haar vastgestelde en aan hen opgelegde termijn, verplichten een einde te maken aan een discriminerende toestand inzake beroepsopleiding, arbeidsvoorwaarden, en criteria voor ontslag, welke op grond van de bepalingen van titel V van deze wet als discriminerend zijn erkend.

Artikel 134

Al wie zich benadeeld acht door een beslissing in verband met de toegang tot een beroepsopleiding, welke genomen werd door een inrichtende macht of door een directeur van een gewestelijk bureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening of door elke bij artikel 124 bedoelde persoon, beschikt over een termijn van vijf werkdagen, te rekenen vanaf de dag waarop hij of zij kennis krijgt van de discriminerende beslissing, om bij aangetekend schrijven klacht in te dienen bij de instantie die de beslissing genomen heeft.

Indien de beslissing binnen de 15 werkdagen na de verzending van het aangetekend schrijven niet gewijzigd is, kan de persoon die zich benadeeld acht het geschil bij verzoekschrift aanhangig maken bij de rechtbank die bevoegd is in het gebied waar het gewestelijk bureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, de zetel van de onderneming, de inrichting of het centrum voor beroepsopleiding is gevestigd.

Na de partijen bij gerechtsbrief met dagbepaling opgeroepen te hebben, doet de rechtbank uitspraak binnen de acht werkdagen na de inleiding. Het vonnis wordt aan de partijen ter kennis gebracht bij gerechtsbrief.

Tegen het vonnis kan bij verzoekschrift hoger beroep ingesteld worden binnen de acht werkdagen na de kennisgeving.

De partijen worden bij gerechtsbrief met dagbepaling opgeroepen voor de rechtbank in beroep. Het Hof doet uitspraak binnen de acht werkdagen na de inleiding. Het arrest wordt bij gerechtsbrief aan de partijen ter kennis gebracht.

Artikel 135

De Koning kan de Commissies die hij samenstelt of de gespecialiseerde paritair samengestelde Commissies opdracht geven adviezen te verstrekken aan de bevoegde rechtbank, wanneer deze erom vraagt, over de geschillen die betrekking hebben op de toepassing van de bepalingen van titel V van deze wet.

Artikel 136

§ 1. De werkgever die een werknemer tewerkstelt die, hetzij op het vlak van de onderneming of van de dienst die hem tewerkstelt, overeenkomstig de vigerende procedures, hetzij bij de inspectie van de sociale wetten een met redenen omklede klacht heeft ingediend of voor wie de inspectie van de sociale wetten is opgetreden, of die een rechtsvordering instelt of voor wie een rechtsvordering wordt ingesteld tot naleving van de bepalingen van deze wet betreffende de promotiekansen, de opleiding op de werkplaats en de arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van de ontslagvoorwaarden, mag de arbeidsverhouding niet beëindigen, noch de arbeidsvoorwaarden eenzijdig wijzigen, behalve om redenen die vreemd zijn aan die klacht of aan die rechtsvordering.

§ 2. De bewijslast van deze redenen rust op de werkgever, wanneer de werknemer wordt ontslagen of de arbeidsvoorwaarden eenzijdig worden gewijzigd binnen de twaalf maanden volgend op het indienen van de klacht. Deze bewijslast rust eveneens op de werkgever in geval van ontslag of eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden nadat een rechtsvordering werd ingesteld, en dit tot drie maanden na het in kracht van gewijsde gaan van het vonnis.

§ 3. Wanneer de werkgever de arbeidsverhouding beëindigt of de arbeidsvoorwaarden eenzijdig wijzigt in strijd met de bepalingen van §1, verzoekt de werknemer of de werknemersorganisatie waarbij hij is aangesloten, hem opnieuw in de onderneming of de dienst op te nemen of hem zijn functie onder dezelfde voorwaarden als voorheen te laten uitoefenen.

Het verzoek moet met een aangetekende brief gebeuren binnen de dertig dagen volgend op de datum van de kennisgeving van de opzegging, van de beëindiging zonder opzegging of van de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden. De werkgever moet zich binnen de dertig dagen volgend op de kennisgeving van de brief over het verzoek uitspreken.

De werkgever die de werknemer opnieuw in de onderneming of de dienst opneemt of hem zijn functie onder dezelfde voorwaarden als voorheen laat uitoefenen, moet het wegens ontslag of wijziging van de arbeidsvoorwaarden gederfde loon betalen alsmede de werkgevers- en werknemersbijdragen op dat loon storten.

§ 4. Wanneer de werknemer na het in §3, eerste lid bedoelde verzoek niet opnieuw wordt opgenomen of zijn functie niet onder dezelfde voorwaarden als voorheen kan uitoefenen en er geoordeeld werd dat het ontslag of de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden indruist tegen de bepalingen van §1, moet de werkgever aan de werknemer een vergoeding betalen die, naar keuze van de werknemer, gelijk is hetzij aan een forfaitair bedrag dat overeenstemt met het brutoloon voor zes maanden, hetzij aan de werkelijk door de werknemer geleden schade; in laatstgenoemd geval moet de werknemer de omvang van de geleden schade kunnen bewijzen.

§ 5. De werkgever is verplicht dezelfde vergoeding uit te betalen, zonder dat de werknemer het in §3, eerste lid bedoelde verzoek moet indienen om opnieuw te worden opgenomen of zijn functie onder dezelfde voorwaarden als voorheen te kunnen uitoefenen:

1. wanneer de werknemer de arbeidsovereenkomst verbreekt, omdat het gedrag van de werkgever in strijd is met de bepalingen van §1, wat volgens de werknemer een reden is om de arbeidsovereenkomst zonder opzegging of voor het verstrijken ervan te verbreken;
2. wanneer de werkgever de werknemer heeft ontslagen om een dringende reden, op voorwaarde dat het bevoegde rechtsorgaan dit ontslag voor ongegrond houdt en in strijd acht met de bepalingen van §1.

HOOFDSTUK IV

TOEZICHT

Artikel 137

Onverminderd de bevoegdheden van de officieren van gerechtelijke politie, houden de door de Koning aangewezen ambtenaren toezicht op de naleving van de bepalingen van titel V van deze wet en de uitvoeringsbesluiten ervan.

Deze ambtenaren oefenen dit toezicht uit overeenkomstig de bepalingen van de wet van 16 november 1972 betreffende de arbeidsinspectie.

Artikel 138

(gewijzigd door de programmawet van 22 december 1989, B.S., 30.12.1989)

Bovendien mogen deze ambtenaren bij uitoefening van hun opdracht op elk ogenblik van de dag of de nacht, zonder voorafgaande verwittiging, vrij binnengaan in de lokalen waar beroepsopleiding wordt verstrekt.

Tot de bewoonde lokalen hebben zij evenwel enkel toegang wanneer de rechter in de politierechtbank vooraf toestemming heeft verleend.

Artikelen 139 en 140

Zijn opgeheven (Programmawet van 22 december 1989, B.S., 30.12.1989).

HOOFDSTUK V

STRAFBEPALINGEN

Artikel 141

Onverminderd het bepaalde in de artikelen 269 tot 272 van het Strafwetboek worden gestraft met een gevangenisstraf van acht dagen tot een maand en met een geldboete van € 26 tot € 500 of met één van die straffen alleen:

- 1° de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers alsook alle bij artikel 120 bedoelde personen die de bepalingen van artikel 121 niet nakomen;
- 2° de bij artikel 124 bedoelde personen die de bepalingen van artikel 125 niet nakomen;
- 3° de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers die de bepalingen van artikel 127 niet nakomen;
- 4° de personen die binnen de door de rechter krachtens artikel 133 vastgestelde en aan hem opgelegde termijn geen einde maakt aan de discriminerend geachte toestand;
- 5° al wie een inbreuk pleegt op de bepalingen van de uitvoeringsbesluiten van titel V van deze wet;
- 6° al wie het krachtens titel V van deze wet georganiseerde toezicht belemmert.

Artikel 142

Voor de bij artikel 141, 1°, 2°, 3°, 4° en 5° bedoelde inbreuken wordt de geldboete vermenigvuldigd met het aantal personen voor wie die bepalingen zijn overtreden zonder dat deze geldboete meer dan € 1.250 mag bedragen.

Artikel 143

Bij herhaling binnen één jaar na een vorige veroordeling, kan de straf op het dubbel van het maximum worden gebracht.

Artikel 144

De werkgever is burgerrechtelijk aansprakelijk voor de betaling van de boeten waartoe zijn aangestelden of lasthebbers zijn veroordeeld.

Artikel 145

(gewijzigd door de wet van 13 februari 1998, B.S., 19.2.1998)

§ 1. Alle bepalingen van boek I van het Strafwetboek, met uitzondering van hoofdstuk V maar met inbegrip van hoofdstuk VII, zijn toepasselijk op de in deze titel bepaalde misdrijven.

§ 2. Artikel 85 van voormeld wetboek is toepasselijk op de in deze titel bepaalde misdrijven zonder dat het bedrag van de geldboete lager mag zijn dan 40% van het bij deze titel bepaalde minimumbedrag.

Artikel 146

(gewijzigd bij de wet van 23 maart 1994, B.S., 30.3.1994)

De publieke rechtsvordering wegens overtreding van de bepalingen van deze wet en van de ter uitvoering hiervan genomen besluiten verjaart door verloop van drie jaar na het feit waaruit de vordering is ontstaan.

De burgerlijke rechtsvorderingen die bij toepassing van titel V van deze wet of van zijn uitvoeringsbesluiten worden ingesteld, verjaren door verloop van vijf jaar na het feit waaruit de vordering is ontstaan; die termijn mag voor de werknemers echter niet langer zijn dan één jaar na de beëindiging van de arbeidsrelatie.

HOOFDSTUK VI

SLOT- EN WIJZIGINGSBEPALINGEN

Artikel 147

Artikel 1 van de wet van 30 juni 1971 betreffende de administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op sommige sociale wetten, wordt aangevuld met een 32° luidend als volgt:

“32° a) De werkgever die het beginsel van de gelijke behandeling overtreedt in de bepalingen en praktijken inzake de voorwaarden van toegang, met inbegrip van de selectie, de selectiecriteria, tot beroepen of functies, ongeacht de sector of de bedrijfstak en tot alle niveaus van de beroepshiërarchie;

b) De werkgever die verwijst naar het geslacht van de werknemer of in de aanbiddingen of advertenties elementen opneemt die, zelfs zonder uitdrukkelijke verwijzing, het geslacht van de werknemer vermelden of laten veronderstellen;

c) De werkgever die in de voorwaarden van toegang tot de betrekkingen of functies, met inbegrip van de selectiecriteria, van het geslacht van de werknemer gewag maakt, of in de voorwaarden of criteria elementen opneemt die zelfs zonder uitdrukkelijke verwijzing naar het geslacht van de werknemer leiden tot een discriminatie;

d) De werkgever die de toegang tot het arbeidsproces of de gelegenheid tot de promotiekansen ontzegt of belemmert om redenen die op het geslacht van de werknemer steunen;

e) De werkgever die het beginsel van de gelijke behandeling overtreedt in de bepalingen en de praktijken betreffende de toegang op alle niveaus tot de beroepskeuzevoorlichting, de beroepsopleiding, het leerlingwezen, de voortgezette opleiding of de bij- en omscholing en de sociale promotie, ongeacht of zulks in overheids- of in particulier verband geschiedt;

f) De werkgever die verwijst naar het geslacht van de persoon in de voorwaarden of in de criteria inzake toegang tot de beroepskeuzevoorlichting, de beroepsopleiding, het leerlingwezen, de voortgezette opleiding of de bij- en omscholing en de sociale promotie, of die in die voorwaarden of criteria elementen opneemt die, zelfs zonder uitdrukkelijke verwijzing naar het geslacht, leiden tot discriminatie;

g) De werkgever die in de informatie of in de publiciteit de beroepskeuze-voorlichting, de beroepsopleiding, het leerlingwezen, de voortgezette opleiding of de bij- en omscholing en de sociale promotie voorstelt als meer in het bijzonder geschikt voor gegadigden van deze of gene kunne;

h) De werkgever die de toegang ontzegt of belemmert tot de beroepskeuze-voorlichting, de beroepsopleiding, het leerlingwezen, de voortgezette opleiding of de bij- en omscholing en de sociale promotie om redenen die rechtstreeks of indirect met het geslacht van de persoon in verband staan;

i) De werkgever die naargelang van het geslacht van de persoon verschillende voorwaarden oplegt voor het behalen of uitreiken van alle soorten diploma's, getuigschriften en titels;

j) De werkgever die het beginsel van de gelijke behandeling overtreedt in de bepalingen en praktijken in verband met de arbeidsvoorwaarden en het ontslag;

k) De werkgever die in de arbeidsvoorwaarden en in de voorwaarden, criteria of redenen voor ontslag van het geslacht van de werknemer gewag maakt, of die in die voorwaarden, criteria of redenen elementen opneemt die, zelfs zonder uitdrukkelijke verwijzing naar het geslacht van de werknemer, leiden tot een discriminatie of die deze voorwaarden, criteria of redenen op discriminerende wijze volgens het geslacht van de werknemer vaststelt;

l) De werkgever die geen einde maakt aan de toestand welke op het stuk van de beroepsopleiding, de arbeidsvoorwaarden en de voorwaarden en criteria voor ontslag als discriminerend is erkend binnen de door de rechter vastgestelde en aan hem opgelegde termijn krachtens artikel 133 van de wet tot economische heroriëntering;

m) De werkgever die een inbreuk pleegt op de uitvoeringsbesluiten van titel V van de wet tot economische heroriëntering.

Artikel 148

In artikel 11 van dezelfde wet worden de woorden “en 30” vervangen door de woorden “30 en 32”.

Artikel 149

Artikel 578 van het Gerechtelijk Wetboek wordt aangevuld met een 8°, luidende:

“8° De geschillen die hun oorzaak vinden in titel V (betreffende de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden en de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en promotiekansen en ten aanzien van de toegang tot een zelfstandig beroep) van de wet tot economische heroriëntering en in haar uitvoeringsbesluiten, met uitzondering van die bedoeld in artikel 581, 3 en van die welke betrekking hebben op de toegang tot het onderwijs in de beroepsopleiding verstrekt door het openbaar of privaat onderwijs”.

Artikel 150

Artikel 581 van het Gerechtelijk Wetboek wordt aangevuld met een 3°, luidende:

“3° de geschillen die hun oorzaak vinden in titel V (betreffende de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden en de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de toegang tot een zelfstandig beroep) van de wet tot economische heroriëntering en in haar uitvoeringsbesluiten die op de zelfstandige beroepen betrekking hebben”.

Artikel 151

Artikel 81, vijfde lid van het Gerechtelijk Wetboek wordt vervangen door de volgende tekst:

“In de geschillen betreffende de aangelegenheden bedoeld in de artikelen 578, 4, 5, 6 en 8, 579, 580, 582, 3 en 4, en voor de toepassing op de werkgevers van de administratieve sancties bedoeld in artikel 583, moet één van de rechters in sociale zaken benoemd zijn als werkgever, de andere als werknemer”.

Artikel 152

Artikel 104, vierde lid van het Gerechtelijk Wetboek wordt vervangen door de volgende tekst:

“De Kamers die kennis nemen van hoger beroep tegen een vonnis, gewezen in een geschil betreffende de aangelegenheden bedoeld in de artikelen 578, 4, 5, 6 en 8, 579, 580, 582, 3 en 4, of betreffende de toepassing op de werkgevers van administratieve sancties bedoeld in artikel 583, bestaan, buiten de voorzitter, uit twee raadsheren in sociale zaken, respectievelijk benoemd als werkgever en als werknemer”.

HOOFDSTUK VII

OVERGANGSBEPALINGEN

Artikel 153

De hieronder vermelde bepalingen betreffende de toegangsvoorwaarden tot zekere functies van de openbare sector zijn niet meer van toepassing, ten laatste een jaar na de bekendmaking van deze wet:

1° koninklijk besluit van 21 september 1967 betreffende sommige betrekkingen bij het Ministerie van Financiën;

2° koninklijk besluit van 12 maart 1969 betreffende sommige betrekkingen bij de Diensten van de Eerste Minister (Hoog Comité van Toezicht);

3° koninklijk besluit van 20 augustus 1969 betreffende bepaalde betrekkingen bij het Ministerie van Justitie;

4° koninklijk besluit van 20 augustus 1969 houdende het statuut van de burgerlijke ambtenaren van de Dienst Militaire Veiligheid;

5° koninklijk besluit van 4 mei 1973 betreffende betrekkingen bij het Ministerie van Economische Zaken;

6° koninklijk besluit van 12 mei 1975 betreffende sommige betrekkingen bij het Ministerie van Binnenlandse Zaken;

7° de op de datum van bekendmaking van deze wet van kracht zijnde voorschriften uitgevaardigd door de in artikel 108, 108bis, 108ter van de Grondwet bedoelde autoriteiten, voor zover zij strijdig zijn met het bepaalde in titel V van deze wet.

2.6.2. UITVOERINGSBESLUITEN VAN TITEL V VAN DE WET VAN 4.8.1978

Noot

Gezien de opheffing of het in onbruik raken van de Titel V is het juridisch lot van deze reglementerende maatregel onbeslist, zeker omdat verschillende uitvoeringsbesluiten van de wet van 10 mei 2007 (zie onder, 2.7) nog ontbreken.

* UITVOERING ARTIKEL 119 (art. 16 van de wet van 10.5.2007)

K.B. 14.7.1987 (B.S., 26.8.1987) houdende maatregelen tot bevordering van gelijke kansen voor mannen en vrouwen in de privé-sector, gewijzigd door K.B. 12.8.1993 (B.S., 24.9.1993), maar uiteindelijk ingetrokken door het K.B. van 11.2.2019 (M.B., 1.3.2019).

K.B. 27.2.1990 (B.S., 8.3.1990) houdende maatregelen tot bevordering van gelijke kansen voor mannen en vrouwen in de overheidsdiensten, gewijzigd, voor wat de federale openbare diensten betreft, door K.B. 24.8.1994 (B.S., 15.9.1994).

Noot

De Vlaamse Gemeenschap heeft een eigen reglementering voor zijn ministeries en zijn instellingen van openbaar nut, het Regeringsbesluit van 24.12.2004 (B.S., 13.4.2005) dat het decreet van 8.5.2002 uitvoert.

* UITVOERING ARTIKEL 122 (art. 13 van de wet van 10.5.2007)

K.B. 8.2.1979 (B.S., 16.2.1979) tot vaststelling van de gevallen waarin melding kan worden gemaakt van het geslacht in de toegangsvoorwaarden van een betrekking of een beroepsactiviteit.

Er bestaan ook twee specifieke reglementeringen: K.B. van 29.8.1985 (B.S., 19.10.1985), opgeheven en vervangen door K.B. van 10.10.2000 (B.S., 13.10) voor de penitentiaire administratie; K.B. van 9.11.1984 (B.S., 14.12.1984) voor de huizen van opvoeding onder toezicht (deze tekst blijft ook na de overdracht aan de Gemeenschappen van

kracht), maar bij de Vlaamse Gemeenschap is hij opgeheven en vervangen door R.B. van 24-12.2004.

* **UITVOERING ARTIKEL 124 - ARTIKEL 125**

K.B. 16.10.1981 (B.S., 5.11.1981) tot bepaling van wat, met het oog op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen, moet worden verstaan onder de beroepskeuze-voorlichting en beroepsopleiding bedoeld in artikel 124 van de wet van 4.8.1978 tot economische heroriëntering.

Besluit van de Vlaamse Regering van 7.10.1993 (B.S., 6.1.1994) betreffende de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot beroepsoriëntering en beroepsopleiding.

Besluit van de Executieve van de Franse Gemeenschap van 29.10.1982 (B.S., 18.12.1982) tot bepaling van de beroepsoriëntering en vorming voor de toepassing van artikel 125 van de wet van 4.8.1978 betreffende de economische heroriëntering.

K.B. 29.6.1983 (B.S., 25.8.1983) betreffende de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot de beroepsopleiding verstrekt in de onderwijsinstellingen, vastgesteld ter uitvoering van de artikelen 124 en 125 van de wet van 4.8.1978 tot economische heroriëntering.

K.B. 2.4.1979 (B.S., 21.9.1979) houdende oprichting van een Commissie voor de gelijkschakeling van de onderwijskansen van jongens en meisjes, gewijzigd bij K.B. van 13.7.1979 (B.S., 21.9.1979). (Dit K.B. betreft de Franstalige sector van het onderwijs; hoewel het niet genomen werd krachtens de wet van 4.8.1978, vervult het dezelfde functie als het K.B. van 15.2.1980, hieronder).

K.B. 15.2.1980 (B.S., 26.2.1980) houdende oprichting van een Onderwijscommissie voor het waarborgen van een gelijkwaardige rol van mannen en vrouwen in de samenleving. (Dit K.B. betreft de Nederlandstalige sector van het onderwijs; het werd genomen krachtens artikel 125 van de wet van 4.8.1978).

* **UITVOERING ARTIKEL 135** *(de bepaling bestaat niet meer in de wet van 10.5.2007)*

PRIVÉ-SECTOR

K.B. 17.2.1981 (B.S., 25.2.1981):

Hierin worden belast met het geven van adviezen op aanvraag van de bevoegde rechtbanken:

- de Commissie Vrouwenarbeid;
- de Gespecialiseerde Commissie opgericht krachtens artikel 6 van C.A.O.25.

N.B.:

Bij het K.B. van 15.2.1993 (B.S., 6.3.1993) houdende oprichting van een Raad van de Gelijke Kansen, werd het K.B. van 2.12.1974 opgeheven waarbij de Commissie Vrouwenarbeid was opgericht. Krachtens artikel 7 van het K.B. van 15.2.1993 staat zijn Vaste

Commissie Arbeid (art.5, § 2) in voor de opdrachten welke bij wettelijke en reglementaire bepalingen aan de Commissie Vrouwenarbeid werden toegekend. Vervolgens werd het K.B. van 15.2.1993 opgeheven en vervangen door dat van 4.4.2003 (B.S., 5.6, 2^{de} ed.), waarvan het art. 19, 2^{de} al. de bevoegdheid van de Vaste Commissie Arbeid bevestigt. (Deze vervanging is niet meer nodig voor de wet van 7.5.1999, waarvan art. 5, 4^{de} al. de Vaste Commissie Arbeid van de Raad beoogt; idem voor art. 13 van de wet van 10.5.2007).

N.B.:

Deze commissie had nooit meer dan een virtueel bestaan en moer als achterhaald worden beschouwd. Wat betreft de federale diensten, worden haar bevoegdheden uitgevoerd door de sectie “ openbare sector” van de Vaste Commissie Arbeid van de Raad van de Gelijke Kansen voor mannen en vrouwen (zie hierboven).

OPENBARE SECTOR

K.B. 2.3.1984 (B.S., 29.3.1984) tot oprichting van de Raadgevende Commissie inzake geschillen met betrekking tot de gelijke behandeling van mannen en vrouwen in de openbare diensten, gewijzigd bij K.B. 9.1.1985 (B.S., 6.2.1985).

* UITVOERING ARTIKEL 137 (art. 24 van de wet van 7.5.1999).

K.B. 27.11.1978 (B.S., 1.12.1978) tot aanwijzing van de ambtenaren en de beambten, belast met het toezicht op de uitvoering van Titel V van de wet van 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering.

2.7 WET VAN 10 MEI 2007 TER BESTRIJDING VAN DISCRIMINATIE TUSSEN VROUWEN EN MANNEN (B.S. 30.5.2007).

TITEL I

HOOFDSTUK I

Inleidende bepalingen

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet

Artikel 2

(gewijzigd door de wet van 15.11.2022)

Bij deze wet worden omgezet :

· Richtlijn 79/7/EEG van de Raad van 19 december 1978 betreffende de geleidelijke tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het gebied van de sociale zekerheid

- Richtlijn 2004/113/EG van de Raad van 13 december 2004 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten;
- Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep
- Richtlijn 2010/41/EU van het Europees Parlement en de Raad van 7 juli 2010 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van zelfstandig werkzame mannen en vrouwen
- Richtlijn 2019/1158/EU van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad

Artikel 3

Deze wet heeft tot doel, met betrekking tot de in artikel 6 bedoelde aangelegenheden, een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie op grond van een door deze wet beschermd criterium (gewijzigd door de wet van 15.11.2022, vervolgens door de wet van 28.6.2023).

Artikel 4

(vervangen door de wet van 15.11.2022, vervolgens door de wet van 28.6.2023)

Voor de toepassing van deze wet verstaat men onder beschermd criterium: geslacht, zwangerschap, medisch begeleide voortplanting, bevalling, geven van borstvoeding, moederschap, gezinsverantwoordelijkheden, genderidentiteit, genderexpressie, sekskenmerken en medische of sociale transitie.

Deze beschermde criteria kunnen werkelijke of vermeende, eigen of bij associatie toegekende beschermde criteria zijn, en kunnen alleenstaand zijn, of worden gecombineerd met een of meer beschermde criteria van deze wet, van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden.

HOOFDSTUK II

Definities

Artikel 5

(gewijzigd door de wet van 15.11.2022, vervolgens door de wet van 28.6.2023)

Voor de toepassing van deze wet verstaat men onder :

1° arbeidsbetrekkingen : de betrekkingen die onder meer omvatten de werkgelegenheid, de

voorwaarden voor toegang tot arbeid, de arbeidsvoorwaarden, en de ontslagregelingen, en dit :

- zowel in de openbare als in de private sector;
- zowel voor arbeid in loondienst, als voor onbetaalde arbeid, arbeid verricht in het kader van stageovereenkomsten, leerovereenkomsten, beroepsinlevingsovereenkomsten en startbaanovereenkomsten of arbeid als zelfstandige;
- voor alle niveaus van de beroepshiërarchie en voor alle activiteitstakken;
- ongeacht de statutaire of contractuele regeling van de persoon die arbeid verricht;
- met uitzondering echter van de arbeidsverhoudingen die worden aangegaan met de in de artikelen 9 en 87 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen bedoelde organen en instellingen, en van de in artikel 127, § 1, 2°, van de Grondwet bedoelde arbeidsverhoudingen in het onderwijs;

2° belangenverenigingen : de in artikel 35 bedoelde organisaties, verenigingen en groeperingen;

3° bepalingen : de bestuursrechtelijke bepalingen, de bepalingen opgenomen in individuele of collectieve overeenkomsten en collectieve reglementen, evenals de bepalingen opgenomen in eenzijdig uitgevaardigde documenten;

4° Instituut : het Instituut voor gelijkheid van vrouwen en mannen opgericht bij de wet van 16 december 2002;

5° direct onderscheid : de situatie die zich voordoet wanneer iemand ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld op basis van een of meer beschermde criteria;

6° directe discriminatie : direct onderscheid op grond van een of meer beschermde criteria dat niet gerechtvaardigd kan worden op grond van de bepalingen van titel II van deze wet;

7° indirect onderscheid : de situatie die zich voordoet wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen met een of meer beschermde criteria, in vergelijking met andere personen bijzonder kan benadelen;

8° indirecte discriminatie : indirect onderscheid op grond van een of meer beschermde criteria dat niet gerechtvaardigd kan worden op grond van de bepalingen van titel II;

8°/1 cumulatieve discriminatie: situatie die zich voordoet wanneer een persoon wordt gediscrimineerd naar aanleiding van een onderscheid op grond van meerdere beschermde criteria die bij elkaar worden opgeteld, maar blijven scheidbaar;

8°/2 intersectionele discriminatie: situatie die zich voordoet wanneer een persoon wordt gediscrimineerd naar aanleiding van een onderscheid op grond van meerdere beschermde criteria die op elkaar inwerken en onscheidbaar worden;

9° intimidatie : ongewenst gedrag dat met een of meerdere beschermde criteria verband houdt, en tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast en een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd;

10° seksuele intimidatie : wanneer zich enige vorm van ongewenst verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie voordoet met als doel of gevolg dat de waardigheid

van een persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd;

11° positieve actie : specifieke maatregelen om de nadelen verband houdende met een of meer beschermde criteria te voorkomen of te compenseren, met het oog op het waarborgen van een volledige gelijkheid in de praktijk;

12° opdracht tot discrimineren : elke handelwijze die er in bestaat wie ook opdracht te geven om een persoon, een groep, een gemeenschap of een van hun leden te discrimineren op grond van een of meer beschermde criteria;

13° wezenlijke en bepalende beroepsvereiste : een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste vastgesteld, overeenkomstig artikel 13;

14° sociale zekerheid : de wettelijke regelingen inzake werkloosheidsverzekering, de ziekte- en invaliditeitsverzekering, het rust- en overlevingspensioen, de kinderbijslag, de arbeidsongevallen, de beroepsziekten en de jaarlijkse vakantie voor arbeid in loondienst, arbeid als zelfstandige en als ambtenaar;

15° sociale voordelen : de sociale voordelen in de zin van artikel 7, § 2, van Verordening (EEG) nr. 1612/68 van de Raad van 15 oktober 1968 betreffende het vrije verkeer van werknemers binnen de Gemeenschap;

16° aanvullende regelingen voor sociale zekerheid : regelingen die tot doel hebben aan de werknemers of zelfstandigen uit een onderneming, een groep ondernemingen, een tak van de economie of een één of meer bedrijfstakken omvattende sector, prestaties te verstrekken in aanvulling op de prestaties uit hoofde van de wettelijke regelingen op het gebied van de sociale zekerheid of in de plaats daarvan, ongeacht of aansluiting bij deze regelingen verplicht is of niet.

HOOFDSTUK III

Toepassingsgebied

Artikel 6

§ 1. Met uitzondering van de aangelegenheden die onder de bevoegdheid van de Gemeenschappen en Gewesten vallen, is deze wet zowel in de overheidssector als in de particuliere sector, met inbegrip van overheidsinstellingen, op alle personen van toepassing met betrekking tot :

1° de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten die publiekelijk beschikbaar zijn;

2° de sociale bescherming, met inbegrip van de sociale zekerheid en de gezondheidszorg;

3° de sociale voordelen;

4° de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid;

5° de arbeidsbetrekkingen;

6° de vermelding in een officieel stuk of in een proces-verbaal;

7° het lidmaatschap van of de betrokkenheid bij een werkgevers- of werknemersorganisatie of enige organisatie waarvan de leden een bepaald beroep uitoefenen, waaronder de voordelen die deze organisaties bieden;

8° de toegang tot en de deelname aan, alsook elke andere uitoefening van een economische, sociale, culturele of politieke activiteit toegankelijk voor het publiek.

§ 2. Wat de arbeidsbetrekking betreft, is deze wet onder meer, doch niet uitsluitend, van toepassing op :

1° de voorwaarden voor toegang tot arbeid, waaronder onder meer, doch niet uitsluitend, wordt begrepen :

- de werkaanbiedingen of de advertenties voor betrekkingen en promotiekansen, en dit ongeacht de wijze waarop deze worden bekendgemaakt of verspreid;
- de bepaling en de toepassing van de selectiecriteria en de selectiekanalen die worden gehanteerd in het wervingsproces;
- de bepaling en de toepassing van de aanstellingscriteria die worden gehanteerd bij de aanwerving of de benoeming;
- de bepaling en de toepassing van de criteria die worden gehanteerd bij promotie;
- de toetreding als vennoot in vennootschappen of maatschappen van zelfstandige beroepen;

2° de bepalingen en de praktijken met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en beloning, waaronder onder meer, doch niet uitsluitend, wordt begrepen :

- de regelingen vervat in arbeidsovereenkomsten, de overeenkomsten van zelfstandigen, de bestuursrechtelijke statutaire regelingen, de stage- en leerovereenkomsten, de collectieve arbeidsovereenkomsten, de collectieve regelingen voor zelfstandigen, de arbeidsreglementen, alsook de eenzijdige werkgeversbeslissingen en de eenzijdige beslissingen opgelegd aan een zelfstandige;
- de toekenning en bepaling van het loon, het ereloon of de bezoldiging;
- de toekenning en bepaling van alle huidige of toekomstige voordelen in geld of in natura mits deze, zij het ook indirect, door de werkgever aan de werknemer of door de opdrachtgever aan de zelfstandige uit hoofde van zijn betrekking worden betaald, ongeacht of dit ingevolge een overeenkomst, ingevolge wettelijke bepalingen, dan wel vrijwillig gebeurt;
- de arbeidsduur en de arbeidsduurregeling;
- de regelingen inzake feestdagen en zondagsrust;
- de regelingen inzake nachtarbeid;

- de regelingen inzake arbeid van jeugdige werknemers;
- de regelingen met betrekking tot de ondernemingsraden, de comités voor preventie en bescherming op het werk, de vakbondsafvaardigingen en de raden en comités van dezelfde aard die in de openbare sector bestaan;
- de bevordering van de arbeids- en de loonsverbetering van de werknemers;
- de beroepen- en functieclassificatie;
- het betaald educatief verlof en het vormingsverlof;
- de regelingen inzake tijdskrediet;
- de regelingen inzake jaarlijkse vakantie en het vakantiegeld;
- de regelingen met betrekking tot het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun arbeid;

3° de bepalingen en de praktijken inzake de beëindiging van de arbeidsbetrekking, waaronder onder meer, doch niet uitsluitend, wordt begrepen :

- de ontslagbeslissing;
- de bepaling en de toepassing van de voorwaarden en modaliteiten van het ontslag;
- de bepaling en de toepassing van criteria bij de ontslagselectie;
- de toekenning en de bepaling van vergoedingen naar aanleiding van de beëindiging van de professionele relatie;
- de maatregelen die worden getroffen naar aanleiding van de beëindiging van de professionele relatie.

§ 3. Wat de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid betreft, is deze wet onder meer, doch niet uitsluitend van toepassing bij :

- de bepaling van het toepassingsgebied van deze regelingen, alsmede de voorwaarden inzake toelating tot die regeling;
- de verplichting tot premiebetaling en de premieberekening;
- de berekening van de prestaties, alsmede de voorwaarden inzake duur en behoud van het recht op prestaties;
- de bepaling van de personen die aan een aanvullende regeling voor sociale zekerheid mogen deelnemen;
- de bepaling of verplicht dan wel vrijwillig aan dergelijke regeling wordt deelgenomen;

- de bepaling van de regels voor de toetreding tot de regelingen of ten aanzien van de minimumduur van arbeid of aansluiting bij de regeling om in aanmerking te komen voor prestaties;
- de bepaling van de regels ten aanzien van de terugbetaling van premies wanneer de aangeslotene uit de regeling treedt zonder te voldoen aan de voorwaarden die hem een uitgesteld recht op prestaties op lange termijn waarborgen;
- de bepaling van de voorwaarden voor de toekenning van de prestaties;
- de bepaling van het behoud of de verwerving van rechten tijdens de periodes van schorsing van de arbeidsovereenkomst;
- de bepaling van de rechten op uitgestelde prestaties wanneer de aangeslotene de regeling verlaat.

Artikel 7 (gewijzigd door de wet van 7.4.2023)

Onverminderd het tweede lid, zijn de bepalingen van deze wet niet van toepassing in geval van intimidatie of seksuele intimidatie in de arbeidsbetrekkingen ten aanzien van de in artikel 2, § 1, van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk bedoelde personen. Deze personen kunnen zich in geval van intimidatie of seksuele intimidatie in het kader van de arbeidsbetrekkingen enkel beroepen op de bepalingen van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, behalve wat de bescherming tegen nadelige maatregelen betreft, waarvoor artikel 22 van toepassing is.

TITEL II

Rechtvaardiging van onderscheid

HOOFDSTUK I

Rechtvaardiging van direct onderscheid

Afdeling I

Inzake goederen en diensten

Artikel 8

In de materies bedoeld in artikel 6, § 1, 1°, vormt een direct onderscheid op grond van een of meer beschermde criteria (gewijzigd bij de wet van 15.11.2022) een directe discriminatie, behalve in de gevallen bedoeld de artikelen 9, 10, 16, 17 en 18.

Artikel 9

§ 1. In afwijking van artikel 8, kan een direct onderscheid gemaakt worden op grond van geslacht als de levering van goederen en diensten die exclusief of essentieel bestemd zijn voor de leden van één geslacht, objectief gerechtvaardigd is door een legitiem doel en als de middelen om dit doel te bereiken passend en noodzakelijk zijn.

§ 2. De Koning bepaalt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad en na raadpleging van het Instituut, op limitatieve wijze de goederen en diensten die beschouwd kunnen worden als exclusief of essentieel bestemd voor de leden van één geslacht. Wanneer het Instituut zich niet heeft uitgesproken binnen de twee maanden na de aanvraag, wordt zijn advies geacht positief te zijn.

§ 3. Bij gebreke van de in de vorige paragraaf bedoelde koninklijke besluiten, en uiterlijk tot 21 december 2007, komt het de rechter toe geval per geval na te gaan of de in § 1 bedoelde onderscheiden objectief met een gewettigd doel kunnen worden verantwoord, alsmede of de middelen om dat doel te verwezenlijken geschikt en noodzakelijk zijn.

Artikel 10

(vervangen door de wet van 21.12.2007, vernietigd door het arrest nr 116/2011 van het Grondwettelijk Hof, daarna door de wet van 19.12.2012, B.S., 25.1.2013)

§ 1. In afwijking van artikel 8 kan een proportioneel direct onderscheid gemaakt worden op grond van het geslacht voor de bepaling van verzekeringspremies en -prestaties in de levensverzekeringsovereenkomsten in de zin van artikel 97 van de wet van 25 juni 1992 op de landverzekeringsovereenkomst die uiterlijk op 20 december 2012 werden afgesloten, als het geslacht een bepalende factor is bij de beoordeling van de risico's op basis van relevante en nauwkeurige actuariële en statistische gegevens

De in het eerste lid bedoelde afwijking geldt niet voor nieuwe levensverzekeringsovereenkomsten in de zin van artikel 97 van voornoemde wet van 25 juni 1992 afgesloten vanaf 21 december 2012.

Onder nieuwe overeenkomsten moet worden verstaan het sluiten of het wijzigen van een overeenkomst waarvoor het uitdrukkelijke akkoord van alle partijen vereist is, met dien verstande dat de laatste instemming die vereist is voor het sluiten of het wijzigen van voornoemde overeenkomst werd betuigd vanaf de datum bedoeld in het tweede lid.

Wordt met name beschouwd als een nieuwe overeenkomst : de verlenging van overeenkomsten, die vóór de datum bedoeld in het tweede lid werden gesloten en die anders afgelopen zouden zijn.

Wordt, onder andere, niet beschouwd als een nieuwe overeenkomst :

1° de automatische verlenging van een verzekeringsovereenkomst overeenkomstig de wettelijke bepalingen en de algemene voorwaarden indien geen van de partijen de overeenkomst heeft opgezegd;

2° de aanpassing van een bestaande overeenkomst op basis van tevoren vastgestelde parameters, als de instemming van de verzekeringnemer niet vereist is;

3° de uitbreiding van de verzekeringsdekking of het afsluiten van een aanvullende verzekering waarvan de voorwaarden reeds zijn overeengekomen in een voorakkoord vóór 21 december 2012, zodat deze aanpassing door de eenzijdige wil van de verzekeringnemer intreedt;

4° de gewone overdracht van een verzekeringsportefeuille van een verzekeraar naar een andere zonder dat de inhoud van de verzekeringsovereenkomsten van die portefeuille wordt gewijzigd.

§ 2. Vanaf 21 december 2007 mogen kosten die verband houden met zwangerschap en moederschap in geen geval nog tot verschillen in verzekeringspremies en -prestaties leiden.

§ 3. Dit artikel is niet van toepassing op verzekeringsovereenkomsten die in het kader van een aanvullende regeling voor sociale zekerheid worden gesloten. Voor die overeenkomsten geldt uitsluitend artikel 12.

§ 4. De Nationale Bank van België verzamelt de in § 1 bedoelde actuariële en statistische gegevens en maakt ze uiterlijk op 31 december 2013 bekend op haar website. Om de twee jaar verzamelt de Nationale Bank van België de informatie die noodzakelijk is om de voormelde gegevens te actualiseren. De geactualiseerde gegevens worden door de Nationale Bank van België bekendgemaakt op haar website.

De Nationale Bank van België is gemachtigd de daartoe benodigde gegevens bij de betrokken instellingen, ondernemingen of personen op te vragen. Zij bepaalt welke gegevens moeten worden overgezonden, alsook de wijze waarop en de vorm waarin dit moet geschieden.

§ 5. De instelling belast met de observatie en analyse bedoeld onder artikel 108, i), van de wet van 21 december 1994 houdende sociale en diverse bepalingen zal jaarlijks een evaluatie uitvoeren omtrent de prijsevolutie van levensverzekeringsovereenkomsten in de zin van artikel 97 van de wet van 25 juni 1992 op de landverzekeringsovereenkomst.

Afdeling II

Inzake Sociale zekerheid, sociale voordelen, en lidmaatschap van professionele organisaties.

Artikel 11

In de in de artikelen 6, § 1, 2°, 6, § 1, 3° en 6, § 1, 7°, bedoelde materies vormt een direct onderscheid op grond van geslacht een directe discriminatie, behalve in de in de artikelen 16, 17 en 18 bedoelde gevallen.

Afdeling III

Inzake Aanvullende regelingen voor sociale zekerheid

Artikel 12

(gewijzigd door de wet van 19.12.2012)

§ 1. In de in artikel 6, § 1, 4°, bedoelde materies en onverminderd paragrafen 2 en 3 van dit artikel en de artikelen 16, 17 en 18, vormt een direct onderscheid op grond van geslacht een directe discriminatie.

§ 2. In afwijking van § 1 zijn alleen verschillen gegrond op de respectieve levensverwachtingen van mannen en vrouwen toegelaten.

In afwijking van het eerste lid maken pensioentoezeggingen geen onderscheid tussen mannen en vrouwen bij de bepaling van het niveau van de persoonlijke bijdragen.

In afwijking van het eerste lid maken de pensioentoezeggingen van het type vaste bijdragen geen onderscheid tussen mannen en vrouwen bij de bepaling van het niveau van de bijdragen.

Verschillen die voortvloeien uit het eerste lid, zijn toegelaten in hoofde van zowel de inrichter van de aanvullende regeling voor sociale zekerheid als de pensioen- of verzekeringsinstelling die deze regeling uitvoert.

Wat de dienstjaren gepresteerd na 17 mei 1990 betreft, mag de in de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid bedoelde pensioentoezegging geen enkel ander direct onderscheid op grond van geslacht inhouden dan die welke toegelaten zijn krachtens het eerste lid.

In overeenstemming met het vorige lid, levert het directe onderscheid op grond van geslacht in de in de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid bedoelde pensioentoezegging, met betrekking tot dienstjaren gepresteerd tot en met 17 mei 1990, geen ongeoorloofd onderscheid op in strijd met artikel 45 van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders. (vervangen door de wet van 8.6.2008, B.S., 16.6.2008)

§ 3. In afwijking van paragraaf 1 kan een proportioneel direct onderscheid gemaakt worden op grond van het geslacht voor de bepaling van premies en prestaties, als het geslacht een bepalende factor is bij de beoordeling van het risico op basis van relevante en nauwkeurige actuariële en statistische gegevens in volgende gevallen en op voorwaarde dat het gaat om een overeenkomst of regeling die uiterlijk op 20 december 2012 werd gesloten:

1° individuele overeenkomsten van zelfstandigen;

2° regelingen voor zelfstandigen die slechts één lid tellen;

3° in het geval van werknemers, verzekeringsovereenkomsten waarbij de werkgever geen partij is;

4° de facultatieve bepalingen van aanvullende regelingen voor sociale zekerheid die de deelnemers individueel worden aangeboden teneinde hun te waarborgen:

a) hetzij aanvullende prestaties,

b) hetzij de keuze van het tijdstip waarop de normale prestaties voor zelfstandigen zullen ingaan of de keuze tussen verscheidene prestaties;

5° aanvullende regelingen voor sociale zekerheid waarin de prestaties worden gefinancierd door middel van bijdragen die door de werknemers op vrijwillige basis worden betaald.

Onder overeenkomsten of regelingen bedoeld in het eerste lid wordt met name verstaan:

1° de overeenkomsten die worden gesloten in het kader van artikel 33 van de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid;

2° de overeenkomsten die worden gesloten in het kader van artikel 32, § 1, 2°, van voornoemde wet van 28 april 2003;

3° de onthaalstructuren zoals bedoeld in artikel 32, § 2, tweede lid, van voornoemde wet van 28 april 2003;

4° de pensioenovereenkomsten alsook de solidariteitsstelsels die in artikel 42, 7° en 9° van de programmawet (I) van 24 december 2002 worden bedoeld;

5° de pensioenovereenkomsten die in artikel 54, § 1, van de gecoördineerde wet van 14 juli 1994 betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen worden bedoeld;

6° de individuele pensioentoezeggingen ten gunste van zelfstandige bedrijfsleiders bedoeld in artikel 32, eerste lid, van het Wetboek van inkomstenbelasting;

7° de facultatieve persoonlijke overeenkomsten die aan een groepsverzekering gebonden zijn, bedoeld door artikel 45, § 2, 6°, van het koninklijk besluit van 14 november 2003 betreffende de levensverzekeringsactiviteit.

De in deze paragraaf bepaalde afwijking is niet van toepassing op in deze paragraaf bedoelde nieuwe overeenkomsten of regelingen, die vanaf 21 december 2012 worden gesloten.

Onder nieuwe overeenkomst of regeling moet worden verstaan het sluiten of het wijzigen van een overeenkomst of regeling waarvoor het uitdrukkelijke akkoord van alle partijen vereist is met dien verstande dat de laatste instemming die vereist is voor het sluiten of het wijzigen van voornoemde overeenkomst of regeling vanaf 21 december 2012 betuigd werd.

De bepalingen in artikel 10, § 1, vierde en vijfde lid, zijn van toepassing op overeenkomsten en regelingen die door deze paragraaf worden geregeld. Wat de onthaalstructuren betreft, is de in deze paragraaf bepaalde afwijking niet van toepassing op individuele overdrachten naar een onthaalstructuur die vanaf 21 december 2012 plaatsvinden.

In overeenkomsten of regelingen, die door deze paragraaf worden bedoeld, mogen kosten die verband houden met zwangerschap en moederschap in geen geval nog tot verschillen in premies en prestaties leiden.

Overeenkomstig artikel 10, § 4, eerste en tweede lid, verzamelt de Nationale Bank van België de in het eerste lid bedoelde actuariële en statistische gegevens, maakt ze bekend en actualiseert ze, uitgezonderd de gegevens die betrekking hebben op de instellingen bedoeld in artikel 2, 1°, van de wet van 27 oktober 2006 betreffende het toezicht op de instellingen voor bedrijfspensioenvoorzieningen.

Indien nodig stelt de Nationale Bank van België de in het vorige lid bedoelde actuariële en statistische gegevens ter beschikking van de Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten opdat deze haar controle krachtens artikel 38 kan uitoefenen.

De Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten verzamelt de in het eerste lid bedoelde actuariële en statistische gegevens, die betrekking hebben op instellingen bedoeld in artikel 2, 1°, van de wet van 27 oktober 2006 betreffende het toezicht op de instellingen voor bedrijfspensioenvoorzieningen en maakt ze uiterlijk op 31 december 2013 bekend op haar website. Om de twee jaar verzamelt de Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten de informatie die noodzakelijk is om de voormelde gegevens te actualiseren. De geactualiseerde gegevens worden door de Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten bekendgemaakt op haar website.

De Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten is gemachtigd de daartoe benodigde gegevens op te vragen bij de instellingen bedoeld in artikel 2, 1°, van de wet van 27 oktober 2006 betreffende het toezicht op de instellingen voor bedrijfspensioenvoorzieningen. Ze bepaalt welke gegevens moeten worden overgezonden, alsook de wijze waarop en de vorm waarin dit moet gebeuren.

Afdeling IV

op het vlak van de arbeidsbetrekkingen

Artikel 13

§ 1. Op het vlak van de arbeidsbetrekkingen, en onder voorbehoud van artikelen 16, 17 en 18, kan een direct onderscheid op grond van geslacht enkel worden gerechtvaardigd op grond van een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste.

§ 2. Van een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste kan slechts sprake zijn wanneer :

- een bepaald kenmerk dat verband houdt met het geslacht vanwege de aard van de betrokken specifieke beroepsactiviteiten of de context waarin deze worden uitgevoerd, wezenlijk en bepalend is, en;
- het vereiste berust op een legitieme doelstelling en evenredig is ten aanzien van deze nagestreefde doelstelling.

§ 3. De Koning bepaalt, bij een in besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de situaties waarin een bepaald kenmerk een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste vormt overeenkomstig de in § 2 bepaalde voorwaarden.

§ 4. De koninklijke besluiten bedoeld in de vorige paragraaf worden getroffen :

- wat de publieke sector betreft, na raadpleging van de vaste Commissie van arbeid van de Raad van gelijke kansen voor mannen en vrouwen en, naargelang het geval, van het in de wet

van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel bedoeld bevoegde overleg- of onderhandelingscomité of het aangewezen orgaan van vakbondsoverleg voor de administraties, diensten en instellingen waarop deze laatste wet niet van toepassing is;

- wat de privésector betreft, na raadpleging van de vaste Commissie van arbeid van de Raad van gelijke kansen voor mannen en vrouwen en van de Nationale Arbeidsraad. Wanneer één van de geraadpleegde organen zich niet heeft uitgesproken binnen twee maanden na de aanvraag wordt zijn advies geacht positief te zijn.

Artikel 13/1

(ingevoegd door de wet van 22.4.2012 en gewijzigd door de wet van 12.7.2013)

§ 1. De werkgever van iedere onderneming die gewoonlijk gemiddeld ten minste vijftig werknemers tewerkstelt, maakt om de twee jaar een gedetailleerde analyse van de bezoldigingsstructuur binnen de onderneming, die het mogelijk maakt te bepalen of de onderneming een genderneutraal bezoldigingsbeleid voert en, indien dat niet het geval blijkt te zijn, daartoe te komen via overleg met de personeelsafvaardiging.

Deze analyse is het voorwerp van onderzoek en overleg binnen de organisatie overeenkomstig de bepalingen van deze wet.

De berekening die moet toelaten na te gaan of een onderneming gewoonlijk gemiddeld minstens 50 werknemers tewerkstelt, gebeurt overeenkomstig artikel 14 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven.

§ 2. De analyse bedoeld in § 1, maakt het voorwerp uit van een verslag overeenkomstig de bepalingen van artikel 15, m), 1°, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven.

Het verslag wordt overgemaakt aan de leden van de ondernemingsraad of, bij ontstentenis hiervan, aan de vakbondsafvaardiging ten minste vijftien dagen voor de vergadering die wordt gepland met het oog op het onderzoeken ervan.

Artikel 13/2

(ingevoegd door de wet van 22.4.2012 en gewijzigd door de wet van 12.7.2013)

§ 1. Op voorstel van de ondernemingsraad of bij ontstentenis, van de vakbondsafvaardiging kan de werkgever van elke onderneming die gewoonlijk gemiddeld ten minste 50 werknemers tewerkstelt, zoals bedoeld in artikel 13/1 van deze wet, een personeelslid als bemiddelaar aanwijzen.

Hij ontslaat hem uit deze functie na voorafgaand akkoord van alle leden van de ondernemingsraad of, bij ontstentenis, van de vakbondsafvaardiging.

Indien geen akkoord wordt bereikt, vraagt de werkgever, onder de voorwaarden en volgens de nadere regels bepaald door de Koning, het advies van de Vaste Commissie Arbeid van de Raad van gelijke kansen voor mannen en vrouwen bedoeld in artikel 13, § 1 van deze wet. Indien hij het advies van deze Commissie niet volgt, deelt hij de redenen hiervoor mee aan de ondernemingsraad of, in voorkomend geval, aan de vakbondsafvaardiging.

De bemiddelaar staat de werkgever, de leden van de hiërarchische lijn en de werknemers bij voor de toepassing van de maatregelen bedoeld in de wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen. Meer in het bijzonder ondersteunt hij de opmaak van het actieplan en de voortgangsrapportage bedoeld in de artikelen 8 en 10.

De bemiddelaar hoort de werknemer die meent het voorwerp te zijn van een ongelijke behandeling inzake verloning op basis van zijn geslacht en informeert hem over de mogelijkheid om op informele wijze tot een oplossing te komen via een interventie bij het ondernemingshoofd of bij een lid van de hiërarchische lijn. De bemiddelaar handelt enkel met het akkoord van het personeelslid dat beroep doet op zijn tussenkomst.

In geen enkel geval deelt de bemiddelaar in het kader van zijn interventies de identiteit mee van het personeelslid dat beroep deed op zijn tussenkomst. Hij waakt over het vertrouwelijk karakter van de gegevens die hij in het kader van zijn mandaat als bemiddelaar verkrijgt. Ook na afloop van zijn opdracht neemt hij het vertrouwelijk karakter in acht. De wijze waarop deze gegevens worden verwerkt, valt onder het toepassingsgebied van de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens.

De bemiddelaar oefent zijn functie volledig autonoom uit en mag geen nadeel ondervinden van zijn opdracht.

De werkgever zorgt ervoor dat de bemiddelaar zijn opdracht te allen tijde volledig en doeltreffend kan vervullen. Hij zorgt er eveneens voor dat de bemiddelaar de bekwaamheden en vaardigheden die nodig zijn voor het uitoefenen van zijn opdracht, inzonderheid inzake loonadministratie, kan verwerven of verbeteren via vormingen.

De bemiddelaar treft de nodige maatregelen om het vertrouwelijk karakter te respecteren van de sociale gegevens van persoonlijke aard waarvan hij kennis heeft gekregen in de uitoefening van zijn opdracht en om te verzekeren dat deze gegevens uitsluitend worden aangewend voor de uitoefening van zijn bemiddelingsopdracht.

De bewaring van alle verwerkte gegevens in een vorm die de identificatie van de betrokkenen mogelijk maakt, mag niet langer duren dan nodig is om de doelstellingen te verwezenlijken waarvoor die gegevens werden verkregen, waarbij die gegevens maximaal twee jaar mogen worden bijgehouden.

§ 2. De Koning bepaalt na eensluidend advies van de Commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer, de bevoegdheden van de bemiddelaar en de vereiste competenties om deze functie te kunnen uitoefenen. Hij bepaalt eveneens de deontologische regels die de bemiddelaar dient te respecteren.

Artikel 13/3

(ingevoegd door de wet van 22.4.2012 en gewijzigd door de wet van 12.7.2013)

Met een gevangenisstraf van zes maanden tot drie jaar en met geldboete van 600 euro tot 6.000 euro of met een van die straffen alleen, wordt gestraft, eenieder die de bemiddelaar de toegang verhindert tot sociale gegevens, die hij nodig heeft om zijn opdracht te vervullen.

De werkgever is burgerrechtelijk aansprakelijk voor de betaling van de geldboeten waartoe zijn aangestelden of lasthebbers zijn veroordeeld.

Afdeling V

Inzake de vermelding in een officieel stuk en de toegang tot en de deelname aan, alsook elke andere uitoefening van een economische, sociale, culturele of politieke activiteit toegankelijk voor het publiek.

Artikel 14

In de in de artikelen 6, § 1, 6°, en 6, § 1, 8°, bedoelde aangelegenheden en onder voorbehoud van de artikelen 16, 17 en 18, vormt een direct onderscheid op grond van een beschermd criterium (gewijzigd door de wet van 15.11.2022) een directe discriminatie, tenzij dit direct onderscheid objectief kan worden gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen om dit doel te bereiken passend en noodzakelijk zijn.

Rechtvaardiging van indirect onderscheid

Artikel 15

Elk indirect onderscheid op grond van een of meer beschermde criteria (gewijzigd door de wet van 15.11.2022) vormt een indirecte discriminatie, tenzij de ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze die aan de grondslag ligt van het indirecte onderscheid objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

OOFDSTUK II/1. (ingevoegd bij de wet van 28.6.2023)

Rechtvaardiging van onderscheid op grond van meerdere beschermde criteria.

Art. 15/1. § 1. Elk direct of indirect onderscheid op grond van meerdere beschermde criteria die bij elkaar worden opgeteld, maar scheidbaar blijven, is cumulatieve discriminatie tenzij dat onderscheid gerechtvaardigd is krachtens de bepalingen van titels II van deze wet, van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden of van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen. Voor de beoordeling van de rechtvaardiging is de rechtvaardigingsregeling van toepassing die het gunstigst is voor de persoon die door het verschil in behandeling wordt getroffen.

§ 2. Elk direct of indirect onderscheid op grond van meerdere beschermde criteria die op elkaar inwerken en onscheidbaar worden, is intersectionele discriminatie tenzij dat onderscheid gerechtvaardigd is krachtens de bepalingen van titels II van deze wet, van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden of van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie. Voor de beoordeling van de rechtvaardiging is de rechtvaardigingsregeling van toepassing die het gunstigst is voor de persoon die door het verschil in behandeling wordt getroffen.

HOOFDSTUK III

Algemene rechtvaardigingsgronden

Artikel 16

§ 1. Een direct of indirect onderscheid op grond van een of meer beschermde criteria (gewijzigd door de wet van 15.11.2022) geeft nooit aanleiding tot de vaststelling van enige vorm van discriminatie wanneer dit direct of indirect onderscheid een maatregel van positieve actie inhoudt.

§ 2. Een maatregel van positieve actie kan slechts worden uitgevoerd mits naleving van de volgende voorwaarden :

- er moet een kennelijke ongelijkheid zijn;
- het verdwijnen van deze ongelijkheid moet worden aangewezen als een te bevorderen doelstelling;
- de maatregel van positieve actie moet van tijdelijke aard zijn en van die aard zijn dat hij verdwijnt zodra de beoogde doelstelling is bereikt;
- de maatregel van positieve actie mag andermans rechten niet onnodig beperken.

§ 3. In naleving van de in § 2 vastgelegde voorwaarden, bepaalt de Koning bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de situaties waarin en de voorwaarden waarbij een maatregel van positieve actie getroffen kan worden.

§ 4. Op het vlak van de arbeidsbetrekkingen en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid worden de in § 3 bedoelde koninklijke besluiten getroffen :

- wat de openbare sector betreft, na raadpleging, naargelang het geval, van het in de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel bedoelde bevoegde overleg- of onderhandelingscomité of het aangewezen orgaan van vakbondsoverleg voor de administraties, diensten en instellingen waarop voornoemde wet niet van toepassing is;
- wat de private sector betreft, na raadpleging van de Nationale Arbeidsraad. Wanneer een van de geraadpleegde organen zich niet heeft uitgesproken binnen twee maanden na de aanvraag, wordt zijn advies geacht positief te zijn.

Artikel 17

De bepalingen betreffende de bescherming van de zwangerschap en het moederschap kunnen niet beschouwd worden als een vorm van discriminatie, maar zijn een voorwaarde voor de verwezenlijking van de gelijke behandeling van mannen en vrouwen.

Artikel 18

§ 1. Een direct of indirect onderscheid op grond van een of meer beschermde criteria (gewijzigd door de wet van 15.11.2022) geeft nooit aanleiding tot de vaststelling van enige vorm van discriminatie verboden door deze wet wanneer dit onderscheid wordt opgelegd door of krachtens een wet.

§ 2. Paragraaf 1 doet geen uitspraak over de conformiteit van een direct of indirect onderscheid dat door of krachtens een wet wordt opgelegd, met de Grondwet, het recht van de Europese Unie en het in België geldende internationaal recht.

§ 3. De Koning neemt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, na raadpleging van de vaste Commissie van arbeid van de Raad van gelijke kansen voor mannen en vrouwen en van de Nationale Arbeidsraad, de nodige maatregelen om de wetgeving betreffende de ziekte- en invaliditeitsverzekering, de gezinstoeslagen, de pensioenen, de werkloosheidsverzekering en de jaarlijkse vakantie in overeenstemming te brengen met het principe van de gelijkheid tussen mannen en vrouwen.

Wanneer één van de geraadpleegde organen zich niet heeft uitgesproken binnen de twee maanden na de aanvraag, wordt zijn advies geacht positief te zijn.

Deze maatregelen zullen met name het volgende behandelen :

- 1° de begrippen " gezinshoofd " en " personen ten laste ";
- 2° de verschillen in de toekenningsvoorwaarden betreffende bepaalde prestaties;
- 3° de verschillen betreffende de bewijslast;
- 4° de verschillen in de berekeningswijze en in het bedrag van bepaalde vergoedingen.

§ 4. De koninklijke besluiten houdende uitvoering van artikel 18, § 3, worden voor advies voorgelegd aan de bevoegde parlementaire commissies.

Discriminatieverbod

(aangevuld door de wet van 28.06.2023)

Artikel 19

In de aangelegenheden die onder het toepassingsgebied van deze wet vallen, is elke vorm van discriminatie op grond van de beschermde criteria verboden. Voor de toepassing van deze titel wordt onder discriminatie verstaan :

- directe discriminatie;
- indirecte discriminatie;
- opdracht tot discrimineren;
- intimidatie;
- seksuele intimidatie;
- cumulatieve discriminatie;
- intersectionele discriminatie;

Artikel 19/1

(ingevoegd door de wet van 15.11.2022 en gewijzigd door deze van 28.06.2023 en van 24.3.2024)

§ 1. Na afloop van moederschapsrust, geboorteverlof, adoptieverlof of een ander verlof in het kader van gezinsverantwoordelijkheden of na afwezigheid wegens een vruchtbaarheidsbehandeling of een programma voor medisch begeleide voortplanting, heeft de werknemer het recht terug te keren naar dezelfde functie. Indien dat niet mogelijk is, voorziet de werkgever in een gelijkwaardige of vergelijkbare functie, die in overeenstemming is met de arbeidsovereenkomst of arbeidsbetrekking.

§ 2. De werknemer heeft het recht om te genieten van elke verbetering van de arbeidsvoorwaarden waarop deze tijdens de afwezigheid omwille van moederschapsrust, geboorteverlof, adoptieverlof of een ander verlof in het kader van

gezinsverantwoordelijkheden of van een vruchtbaarheidsbehandeling, aanspraak had kunnen maken.

§ 3. De werknemer heeft het recht om te profiteren van alle verworven en in wording zijnde rechten tijdens de opname van moederschapsrust, geboorteverlof, adoptieverlof of een ander verlof in het kader van gezinsverantwoordelijkheden of tijdens afwezigheid wegens een vruchtbaarheidsbehandeling.

§ 4. Een slachtoffer van een inbreuk op de paragrafen 1 tot 3 kan een (...) schadevergoeding vorderen overeenkomstig artikel 23 (...) van deze wet.

HOOFDSTUK II

Rechtsbescherming

Artikel 20

De bepalingen die strijdig zijn met deze wet alsook de bedingen die bepalen dat een of meer contracterende partijen bij voorbaat afzien van de rechten die door deze wet gewaarborgd worden, zijn nietig.

Artikel 21

(gewijzigd door de wet van 7.4.2023)

§ 1. Wanneer een melding wordt gedaan, een klacht wordt ingediend of een rechtsvordering wordt ingesteld door de persoon op wie de vermeende inbreuk op deze wet betrekking heeft, binnen een ander domein dan dat van de arbeidsbetrekkingen en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid zoals gedefinieerd in artikel 5, 1° en 16°, mag geen nadelige maatregel worden getroffen ten aanzien van deze persoon, om redenen die verband houden met de melding, de klacht, of de rechtsvordering, of met de inhoud ervan.

De bescherming bedoeld in dit artikel geldt niet in geval van misbruik van de procedures. Dit misbruik kan aanleiding geven tot het betalen van een schadevergoeding.

§ 2. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder melding, klacht of rechtsvordering begrepen :

- een melding gedaan of een klacht ingediend bij de organisatie of de instelling verantwoordelijk voor de vermeende inbreuk;
- een melding of een aangifte gedaan of een klacht ingediend bij de met het toezicht belaste ambtenaren;

- een melding gedaan of een klacht ingediend bij een dienst belast met het toezicht op de handelingen en de werking van administratieve overheden of bestuursinstanties of die optreedt met het oog op buitengerechtelijke geschillenbehandeling; - een melding gedaan of een klacht ingediend bij het Instituut, het interfederaal Centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme of bij een belangenvereniging;
- een aangifte gedaan bij de politiediensten, een klacht met burgerlijke partijstelling ingediend bij de onderzoeksrechter, of een kennisgeving aan de procureur des Konings;
- een rechtsvordering ingesteld door de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft;
- een rechtsvordering ingesteld door het Instituut, het interfederaal Centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme of een belangenvereniging ten voordele van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft;
- een rechtsvordering ingesteld door het Instituut, het interfederaal Centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme of een belangenvereniging in eigen naam.

§ 3. Om de bescherming bedoeld in paragraaf 1 te genieten moet de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft aantonen dat er een melding werd gedaan of een klacht werd ingediend of een rechtsvordering werd ingesteld omwille van een inbreuk op deze wet. Dit bewijs kan met elk rechtsmiddel geleverd worden.

Wanneer een persoon, binnen de twaalf maanden nadat deze kennis had van de melding of de klacht of nadat deze redelijkerwijs kennis kon hebben van deze acties, een nadelige maatregel treft ten aanzien van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft, valt de bewijslast dat de nadelige maatregel geen verband houdt met de melding of de klacht, of met de inhoud ervan, ten laste van de persoon die de nadelige maatregel heeft getroffen.

Deze bewijslast valt eveneens ten laste van diegene tegen wie de rechtsvordering werd ingesteld wanneer de nadelige maatregel werd genomen nadat de rechtsvordering werd ingesteld en dit tot drie maanden na de dag waarop de rechterlijke beslissing in kracht van gewijsde is getreden.

§ 4. Wanneer wordt geoordeeld dat de nadelige maatregel in strijd is met paragraaf 1, moet diegene die de maatregel genomen heeft, aan de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft een schadevergoeding betalen die gelijk is aan, naar keuze van die persoon, hetzij een forfaitair bedrag berekend zoals de vergoeding bedoeld in artikel 23, § 2, hetzij de werkelijk door de persoon geleden schade. In laatstgenoemd geval, moet de betrokkene de omvang van de geleden schade bewijzen.

De schadevergoeding bedoeld in deze paragraaf kan gecumuleerd worden met de schadevergoedingen wegens discriminatie voorzien in artikel 23, § 2.

§ 5. De in dit artikel bedoelde bescherming is eveneens van toepassing op de personen die optreden als getuige of een melding hebben gedaan of een klacht hebben ingediend ten voordele van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft en op de personen die de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft raad geven, hulp bieden of bijstaan, alsook op de personen die de schending van deze wet opwerpen. De bescherming is eveneens van toepassing op de persoon ten voordele van wie deze handelingen gesteld worden.

De bepalingen van dit artikel zijn mutatis mutandis van toepassing op de personen bedoeld in het eerste lid.

§ 5/1. (ingevoegd door de wet van 7.4.2023) Wanneer de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft een melding doet, een klacht indient of een rechtsvordering instelt of wanneer een persoon bedoeld in paragraaf 5, eerste lid, de in dat lid bedoelde handelingen stelt, kan die daarvan een schriftelijk en gedateerd bewijs vragen bij de organisatie, dienst of instelling bedoeld in paragraaf 2 bij wie de handeling gesteld wordt.

Dit schriftelijke bewijs, verstrekt door de organisatie, dienst of instelling bedoeld in het eerste lid, bevat de identiteit van de persoon, de ondernomen acties, de datum van de actie en de datum waarop het bewijs werd gevraagd. Deze organisaties, diensten en instellingen zijn verantwoordelijk voor de verwerking van de gegevens in de zin van de wetgeving inzake de gegevensbescherming. De bewaartermijn van dit bewijs is de termijn die geldt voor het bewaren van het individuele dossier die vastgelegd is in het gegevensbeschermingsbeleid van de verwerkingsverantwoordelijke.

§ 6. Op vraag van de verweerder, kan de rechter bij wie de in § 2 bedoelde [1 aanvraag]¹ aanhangig is gemaakt, beslissen om de in § 3 bepaalde termijn in te korten.

Artikel 22

(gewijzigd door de wet van 7.4.2023)

§ 1. Wanneer een melding wordt gedaan, een klacht wordt ingediend of een rechtsvordering wordt ingesteld door de persoon op wie de vermeende inbreuk op deze wet betrekking heeft, binnen het domein van de arbeidsbetrekkingen en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid zoals gedefinieerd in artikel 5, 1° en 16°, mag de werkgever geen nadelige maatregel treffen ten aanzien van deze persoon, om redenen die verband houden met de melding, de klacht, of de rechtsvordering, of met de inhoud ervan.

De bescherming bedoeld in dit artikel geldt niet in geval van misbruik van de procedures. Dit misbruik kan aanleiding geven tot het betalen van een schadevergoeding.

§ 2. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder nadelige maatregel onder meer begrepen: de beëindiging van de arbeidsbetrekking, de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden of de nadelige maatregel getroffen na de beëindiging van de arbeidsbetrekking.

§ 3. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder melding, klacht of rechtsvordering begrepen :

- een melding gedaan of een klacht ingediend bij de onderneming of de instelling die de persoon tewerkstelt;
- een melding of een aangifte gedaan of een klacht ingediend bij de met het toezicht belaste ambtenaren;
- een melding gedaan of een klacht ingediend bij een dienst die toeziet op de handelingen en de werking van administratieve overheden of bestuursinstanties of die optreedt met het oog op de buitengerechtelijke geschillenbehandeling;
- een melding gedaan of een klacht ingediend bij het Instituut, het interfederaal Centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme of bij een belangenvereniging;
- een aangifte gedaan bij de politiediensten, een klacht met burgerlijke partijstelling ingediend bij de onderzoeksrechter, of een kennisgeving gedaan aan de arbeidsauditeur;
- een rechtsvordering ingesteld door de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft;
- een rechtsvordering ingesteld ten voordele van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft door het Instituut, het interfederaal Centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme of een belangenvereniging;
- een rechtsvordering ingesteld door het Instituut, het interfederaal Centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme of een belangenvereniging in eigen naam.

§ 4. Om de bescherming bedoeld in paragraaf 1 te genieten moet de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft aantonen dat er een melding werd gedaan of een klacht werd ingediend of een rechtsvordering werd ingesteld omwille van een inbreuk op deze wet. Dit bewijs kan met elk rechtsmiddel geleverd worden.

Wanneer de werkgever binnen de twaalf maanden nadat deze kennis had van de melding of de klacht of nadat deze redelijkerwijs kennis kon hebben van deze acties, een nadelige maatregel treft ten aanzien van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft, valt de bewijslast dat de nadelige maatregel geen verband houdt met de melding of de klacht, of met de inhoud ervan, ten laste van de werkgever.

Deze bewijslast valt eveneens ten laste van de werkgever wanneer de nadelige maatregel werd genomen nadat de rechtsvordering werd ingesteld en dit tot drie maanden na de dag waarop de rechterlijke beslissing in kracht van gewijsde is getreden.

§ 5. Wanneer de werkgever de arbeidsbetrekkingen beëindigt of eenzijdig de arbeidsvoorwaarden wijzigt in strijd met paragraaf 1, kan de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft, of, mits instemming van deze persoon, het Instituut of een belangenvereniging, verzoeken om de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft opnieuw in de onderneming of de instelling op te nemen of deze persoon opnieuw onder dezelfde voorwaarden als voorheen diens functie te laten uitvoeren.

Het re-integratieverzoek wordt schriftelijk gedaan binnen dertig dagen volgend op de datum van de kennisgeving van de opzegging, van de beëindiging zonder opzegging, of van de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden. De werkgever moet zich binnen dertig dagen volgend op de kennisgeving van het verzoek uitspreken.

De werkgever die de persoon opnieuw in de onderneming of in de instelling opneemt of hem zijn functie onder dezelfde voorwaarden als voorheen laat uitoefenen, moet de wegens beëindiging van de arbeidsbetrekking of wijziging van de arbeidsvoorwaarden gederfde beloning betalen alsmede de werkgevers- en werknemersbijdragen betreffende deze beloning storten.

Deze paragraaf is niet van toepassing wanneer de nadelige maatregel wordt getroffen nadat de arbeidsbetrekking een einde heeft genomen.

§ 6. De werkgever is verplicht de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft een schadevergoeding te betalen :

1° wanneer de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft na het in paragraaf 5 bedoelde verzoek niet opnieuw wordt opgenomen of diens functie niet onder dezelfde voorwaarden als voorheen kan uitoefenen en er geoordeeld werd dat de nadelige maatregel in strijd is met paragraaf 1;

2° wanneer de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft het in paragraaf 5 bedoelde verzoek niet doet en er geoordeeld werd dat de nadelige maatregel in strijd is met paragraaf 1.

De schadevergoeding is, naar keuze van de persoon, op wie de inbreuk betrekking heeft gelijk aan hetzij een forfaitair bedrag dat overeenstemt met de bruto beloning voor zes maanden, hetzij de werkelijk door die persoon geleden schade. In laatstgenoemd geval moet de betrokkene de omvang van de geleden schade bewijzen.

De schadevergoeding bedoeld in deze paragraaf kan gecumuleerd worden met de schadevergoedingen wegens discriminatie voorzien in artikel 23, § 2.

§ 7. De in dit artikel bedoelde bescherming is eveneens van toepassing op de personen die optreden als getuige of een melding hebben gedaan of een klacht hebben ingediend ten voordele van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft en op de personen die de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft raad geven, hulp bieden of bijstaan, alsook op de personen die de schending van deze wet opwerpen. De bescherming is eveneens van toepassing op de persoon ten voordele van wie deze handelingen gesteld worden.

De bepalingen van dit artikel zijn mutatis mutandis van toepassing op de personen bedoeld in het eerste lid.

§ 8. Wanneer de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft een melding doet, een klacht indient of een rechtsvordering instelt of wanneer een persoon bedoeld in paragraaf 7, eerste lid, de in dat lid bedoelde handelingen stelt, kan die daarvan een schriftelijk en gedateerd bewijs vragen bij de organisatie, dienst of instelling bedoeld in paragraaf 3 bij wie de handeling gesteld wordt.

Dit schriftelijke bewijs, verstrekt door de organisatie, dienst of instelling bedoeld in het eerste lid, bevat de identiteit van de persoon, de ondernomen acties, de datum van de actie en de datum waarop het bewijs werd gevraagd. Deze organisaties, diensten en instellingen zijn verantwoordelijk voor de verwerking van de gegevens in de zin van de wetgeving inzake de gegevensbescherming. De bewaartermijn van dit bewijs is de termijn die geldt voor het bewaren van het individuele dossier die vastgelegd is in het gegevensbeschermingsbeleid van de verwerkingsverantwoordelijke.

§ 9. De bepalingen van dit artikel zijn eveneens van toepassing op andere personen dan werkgevers die personen in de arbeidsbetrekkingen tewerkstellen of opdrachten bezorgen.

Artikel 23

(gewijzigd door de wet van 28.6.2023)

§ 1. Ingeval van discriminatie kan het slachtoffer een schadevergoeding vorderen overeenkomstig, het contractuele of buitencontractuele aansprakelijkheidsrecht.

In de hierna bedoelde gevallen moet de persoon die het discriminatieverbod heeft geschonden aan het slachtoffer een vergoeding betalen die naar keuze van het slachtoffer, gelijk is hetzij aan een forfaitair bedrag zoals uiteengezet in § 2, hetzij aan de werkelijk door het slachtoffer geleden schade. In laatstgenoemd geval moet het slachtoffer de omvang van de geleden schade bewijzen.

§ 2. De in § 1 bedoelde forfaitaire schadevergoeding wordt als volgt bepaald :

1° met uitzondering van het hierna bedoelde geval, wordt de forfaitaire vergoeding van de morele schade geleden ten gevolge van een feit van discriminatie, bepaald op 950 euro; dat bedrag wordt verhoogd tot 3.900 euro indien de dader niet kan aantonen dat de betwiste

ongunstige of nadelige behandeling ook op niet discriminerende gronden getroffen zou zijn of omwille van andere omstandigheden, zoals de bijzondere ernst van de geleden morele schade.

Vanaf 1 januari 2024, worden deze bedragen telkens op 1 januari aangepast, rekening houdend met de evolutie van het indexcijfer der consumptieprijzen van de maand november van elk voorafgaand jaar, daartoe berekend en benoemd zoals geregeld in het koninklijk besluit van 24 december 1993 ter uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen.

Het aanvangsindexcijfer is dat van de maand november 2022.

Elke verhoging of verlaging van het indexcijfer leidt tot een verhoging of een verlaging van de bedragen overeenkomstig de volgende formule: het nieuwe bedrag is gelijk aan het basisbedrag, vermenigvuldigd met het nieuwe indexcijfer en gedeeld door het aanvangsindexcijfer.

Het resultaat wordt tot op een euro en naar boven afgerond.

De nieuwe bedragen worden jaarlijks bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad. Ze treden in werking op 1 januari van het jaar van de aanpassing;

N.B.: ministerieel besluit van 13.01.2026 (B.S.16.01): de bedragen werden op 01.01.2026 gebracht op 2077 EUR en 4153 EUR.

2° indien het slachtoffer morele en materiële schadevergoeding vordert wegens discriminatie in het kader van de arbeidsbetrekkingen of van de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, is de forfaitaire schadevergoeding voor materiële en morele schade gelijk aan de bruto beloning voor zes maanden, tenzij de werkgever aantoont dat de betwiste ongunstige of nadelige behandeling ook op niet-discriminerende gronden getroffen zou zijn; in dat laatste geval wordt de forfaitaire schadevergoeding voor materiële en morele schade beperkt tot drie maanden bruto beloning; wanneer de materiële schade die voortvloeit uit een discriminatie in het kader van de arbeidsbetrekkingen of van de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid echter hersteld kan worden via de toepassing van de nietigheidssanctie voorzien in artikel 20, wordt de forfaitaire schadevergoeding bepaald volgens de bepalingen van punt 1°;

3° indien het slachtoffer schadevergoeding vordert wegens cumulatieve discriminatie, houdt de rechter rekening met de cumulatie van de criteria die kunnen leiden tot de bevinding dat van een dergelijke discriminatie sprake is, en oordeelt hij dienovereenkomstig over de opportuniteit van een cumulatie van de in 1° of 2° bedoelde forfaitaire schadevergoedingen, om rekening te houden met het opgetelde aantal cumulatieve criteria, met dien verstande dat de schadevergoeding in geen geval minder mag bedragen dan de in 1° of 2° bedoelde forfaitaire schadevergoeding die wordt toegekend ingevolge de schending van een beschermd criterium;

4° indien het slachtoffer schadevergoeding vordert wegens intersectionele discriminatie, houdt de rechter rekening met de intersectionele discriminatie en oordeelt

dienovereenkomstig over de opportuniteit van een cumulatie van forfaitaire schadevergoedingen bedoeld in 1° of 2° om rekening te houden met het aantal criteria die op onscheidbare wijze op elkaar inwerken, met dien verstande dat de schadevergoeding in geen geval minder mag bedragen dan de in 1° of 2° bedoelde forfaitaire schadevergoeding die wordt toegekend ingevolge de schending van een beschermd criterium.

§ 3. (ingevoegd bij de wet van 15.11.2022) De (...) schadevergoeding bepaald bij artikel 23 (...) kan worden gecombineerd met de beschermingsvergoedingen ingevolge de beëindiging van een arbeidsbetrekking, tenzij door of krachtens een wet anders bepaald wordt.

Artikel 24

De rechter kan op verzoek van het slachtoffer van de discriminatie, van het Instituut of van een van de belangenverenigingen, of van het openbaar ministerie of het arbeidsauditoraat wanneer hij de vordering aanhangig heeft gemaakt met toepassing van artikel 16 van de wet van 10 mei 2007 tot aanpassing van het Gerechtelijk Wetboek aan de wetgeving ter bestrijding van discriminatie en tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, diegene die de discriminatie heeft gepleegd, veroordelen tot de betaling van een dwangsom wanneer aan die discriminatie geen einde is gemaakt. De rechter doet uitspraak overeenkomstig de artikelen 1385bis tot 1385novies van het Gerechtelijk Wetboek.

Artikel 25

(gewijzigd door de wet van 28.6.2023)

§ 1. Op verzoek van het slachtoffer van de discriminatie, van het Instituut, van een van de belangenverenigingen, van het openbaar ministerie, of, naargelang de aard van de daad, het arbeidsauditoraat, stelt de voorzitter van de rechtbank van eerste aanleg of, naar gelang van de aard van de daad, de voorzitter van de arbeidsrechtbank of van de rechtbank van koophandel, het bestaan vast van een zelfs onder het strafrecht vallende daad waardoor de bepalingen van deze wet worden overtreden en beveelt hij de staking ervan. De voorzitter van de rechtbank kan de opheffing van de staking bevelen zodra bewezen is dat een einde is gemaakt aan de overtreding.

De voorzitter van de rechtbank heeft de mogelijkheid om positieve maatregelen op te leggen om de herhaling van gelijkaardige daden die een overtreding van de bepalingen van deze wet vormen, te voorkomen.

§ 2. Op vraag van het slachtoffer kan, de voorzitter van de rechtbank de in artikel 23, § 2, bedoelde forfaitaire schadevergoeding aan het slachtoffer toekennen.

§ 3. De voorzitter van de rechtbank kan bevelen dat zijn beslissing of de samenvatting die hij opstelt, wordt aangeplakt tijdens de door hem bepaalde termijn, zowel buiten als binnen de inrichtingen van de overtreder of de lokalen die hem toebehoren, en dat zijn vonnis of de samenvatting ervan in kranten of op enige andere wijze wordt bekendgemaakt, dit alles op kosten van de overtreder.

(opgeheven)

§ 4. De vordering die steunt op § 1, wordt ingesteld en behandeld zoals in kort geding. Zij kan worden ingesteld bij verzoekschrift. Dit wordt in vier exemplaren neergelegd op de griffie van de bevoegde rechtbank of bij een ter post aangetekende brief verzonden aan deze griffie.

Op straffe van nietigheid vermeldt het verzoekschrift :

1° de dag, de maand en het jaar;

2° de naam, de voornamen, het beroep en de woonplaats van de verzoeker;

3° de naam en het adres van de natuurlijke persoon of de rechtspersoon tegen wie de vordering wordt ingesteld;

4° het voorwerp en de korte samenvatting van de middelen van de vordering.

De griffier van de rechtbank verwittigt onverwijld de tegenpartij bij gerechtsbrief en nodigt haar uit te verschijnen ten vroegste drie dagen en ten laatste acht dagen na het verzenden van de gerechtsbrief, waarbij een exemplaar van het verzoekschrift is gevoegd. Over de vordering wordt uitspraak gedaan niettegenstaande vervolging wegens dezelfde feiten voor enig ander strafrecht.

Wanneer een vordering tot staking van bij de strafrechter aanhangig gemaakte feiten ingesteld is, wordt over de strafvervolging pas uitspraak gedaan nadat over de vordering tot staking een in kracht van gewijsde getreden beslissing gewezen is. Tijdens de opschorting is de verjaring van de strafvordering geschorst.

Het vonnis is uitvoerbaar bij voorraad, niettegenstaande enig rechtsmiddel en zonder borgtocht. Het wordt door de griffier van de rechtbank onverwijld meegedeeld aan alle partijen en aan de procureur des Konings.

§ 5. De bepalingen van dit artikel doen geen afbreuk aan de bevoegdheden van de Raad van State zoals bepaald in de gecoördineerde wetten van 12 januari 1973 op de Raad van State.

TITEL IV

Strafrechtelijke bepalingen

Artikel 26

Voor de toepassing van deze titel wordt begrepen onder discriminatie elke vorm van opzettelijke directe discriminatie opzettelijke indirecte discriminatie, opdracht tot discrimineren, intimidatie of seksuele intimidatie, op grond van een of meer beschermde criteria (gewijzigd door de wet van 25.11.2022 en deze van 18.6.2023)

Artikel 27

(gewijzigd door de wet van 15.11.2022 en deze van 28.6.2023)

Met gevangenisstraf van een maand tot een jaar en met geldboete van vijftig euro tot duizend euro of met een van die straffen alleen wordt gestraft :

1° hij die in een van de in artikel 444 van het Strafwetboek bedoelde omstandigheden aanzet tot discriminatie jegens een persoon wegens zijn beschermd criterium, en dit, zelfs buiten de in artikel 6 bedoelde domeinen;

2° hij die in een van de in artikel 444 van het Strafwetboek bedoelde omstandigheden aanzet tot haat of geweld jegens een persoon wegens een beschermd criterium en dit, zelfs buiten de in artikel 6 bedoelde domeinen;

3° hij die in een van de in artikel 444 van het Strafwetboek bedoelde omstandigheden aanzet tot discriminatie of tot segregatie jegens een groep, een gemeenschap of de leden ervan, wegens een beschermd criterium, en dit, zelfs buiten de in artikel 6 bedoelde domeinen;

4° hij die in een van de in artikel 444 van het Strafwetboek bedoelde omstandigheden aanzet tot haat of geweld jegens een groep, een gemeenschap of de leden ervan, wegens een beschermd criterium en dit, zelfs buiten de in artikel 6 bedoelde domeinen.

Artikel 28

(gewijzigd

door de wet van 15.11.2022 en deze van 28.6.2023)

Met gevangenisstraf van twee maanden tot twee jaar wordt gestraft ieder openbaar officier of ambtenaar, iedere drager of agent van het openbaar gezag of van de openbare macht die in de uitoefening van zijn ambt jegens een persoon discrimineert wegens een of meer beschermde criteria.

Dezelfde straffen worden toegepast wanneer de feiten begaan zijn jegens een groep, een gemeenschap of de leden ervan, wegens een of meer beschermde criteria.

Indien de verdachte bewijst dat hij heeft gehandeld op bevel van zijn meerderen, in zaken die tot hun bevoegdheid behoren en waarin hij hen als ondergeschikte gehoorzaamheid verschuldigd was, worden de straffen alleen toegepast op de meerderen die het bevel hebben gegeven.

Indien de openbare officieren of ambtenaren die beticht worden de bovengenoemde daden van willekeur bevelen, toegelaten of vergemakkelijkt te hebben, beweren dat hun handtekening bij verrassing is verkregen, zijn zij verplicht de daad, in voorkomend geval, te doen ophouden en de schuldige aan te geven; anders worden zij zelf vervolgd.

Indien een van de bovengenoemde daden van willekeur is gepleegd door middel van de valse handtekening van een openbaar ambtenaar, worden de daders van de valsheid en zij die er kwaadwillig of bedrieglijk gebruik van maken, gestraft met opsluiting van tien jaar tot vijftien jaar.

Artikel 28/1

(ingevoegd door de wet 22.5.2014 en gewijzigd door de wet van 15.11.2022 en deze an 28.6.2023)

Hij die, in de in artikel 6, § 1, 1°, bedoelde materie een persoon discrimineert, in de zin van artikel 5, 5°, 6°, 7° of 8°, wegens een of meer beschermde criteria wordt gestraft met gevangenisstraf van een maand tot een jaar en met geldboete van vijftig euro tot duizend euro, of met een van die straffen alleen.

Dezelfde straffen worden toegepast bij discriminatie jegens een groep, een gemeenschap of de leden ervan, wegens een of meer beschermde criteria.

Artikel 28/2

(ingevoegd door de wet 22.5.2014 en gewijzigd door de wet van 15.11.2022 en deze van 28.6.2023)

Hij die, op het vlak van de arbeidsbetrekkingen, een persoon discrimineert in de zin van artikel 5, 5°, 6°, 7° of 8°, wegens een of meer beschermde criteria wordt gestraft met gevangenisstraf van een maand tot een jaar en met geldboete van vijftig euro tot duizend euro, of met een van die straffen alleen.

Dezelfde straffen worden toegepast bij discriminatie jegens een groep, een gemeenschap of de leden ervan, wegens een of meer beschermde criteria.

Artikel 29

Met gevangenisstraf van een maand tot een jaar en met geldboete van vijftig euro tot duizend euro of met een van die straffen alleen wordt gestraft zij die zich niet voegen naar een vonnis of een arrest dat, als gevolg van een vordering tot staking, overeenkomstig artikel 25 werd gewezen.

Artikel 30

In geval van een inbreuk op de artikelen 27, 28 of 29, kan de veroordeelde bovendien overeenkomstig artikel 33 van het Strafwetboek tot de ontzetting worden veroordeeld.

Artikel 31

Alle bepalingen van boek I van het Strafwetboek, hoofdstuk VII en artikel 85 niet uitgezonderd, zijn van toepassing op de in deze wet bedoelde misdrijven.

TITEL V

Bewijslast

Artikel 32

(gewijzigd door de wet van 28.6.2023)

De bepalingen van deze titel zijn van toepassing op alle gerechtelijke procedures, met uitzondering van de strafrechtelijke procedures.

Voor de toepassing van deze titel wordt begrepen onder discriminatie :

- directe discriminatie;
- indirecte discriminatie;
- opdracht tot discrimineren;
- intimidatie;
- sexuele intimidatie;
- cumulatieve discriminatie
- intersectionele discriminatie

Artikel 33

(gewijzigd

door de wet van 15.11.2022 en deze van 28.6.2023)

§ 1. Wanneer een persoon die zich slachtoffer acht van een discriminatie, het Instituut of een van de belangenverenigingen voor het bevoegde rechtscollege feiten aanvoert die het bestaan van een discriminatie op grond van een of meer beschermde criteria kunnen doen vermoeden, dient de verweerder te bewijzen dat er geen discriminatie is geweest.

§ 2. Onder feiten die het bestaan van een directe discriminatie op grond van een of meer beschermde criteria kunnen doen vermoeden, wordt onder meer, doch niet uitsluitend, begrepen :

1° de gegevens waaruit een bepaald patroon van ongunstige behandeling blijkt ten aanzien van personen die een of meer beschermde criteria delen; onder meer verschillende, los van elkaar staande bij het Instituut of een van de belangenverenigingen gedane meldingen; of

2° de gegevens waaruit blijkt dat de situatie van het slachtoffer van de ongunstigere behandeling, vergelijkbaar is met de situatie van de referentiepersoon.

§ 3. Onder feiten die het bestaan van een indirecte discriminatie op grond van het geslacht kunnen doen vermoeden, wordt onder andere, doch niet uitsluitend, begrepen :

1° algemene statistieken over de situatie van de groep waartoe het slachtoffer van de discriminatie behoort of feiten van algemene bekendheid; of

2° het gebruik van een intrinsiek verdacht criterium van onderscheid; of

3° elementair statistisch materiaal waaruit een ongunstige behandeling blijkt. "

TITEL VI

Bevoegde instanties

Artikel 34

Het Instituut kan in rechte optreden in de geschillen waartoe deze wet aanleiding kan geven overeenkomstig artikel 4, 6°, van de wet van 16 december 2002 houdende oprichting van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (aangevuld door de wet van 15.11.2022)

Artikel 35

Kunnen in rechte optreden in de rechtsgeschillen waartoe de toepassing van deze wet aanleiding kan geven, wanneer afbreuk wordt gedaan aan de statutaire opdrachten die ze zich tot doel hebben gesteld :

1° elke instelling van openbaar nut en vereniging, die op de dag van de feiten ten minste drie jaar rechtspersoonlijkheid bezit, en zich statutair tot doel stelt de rechten van de mens te verdedigen of discriminatie te bestrijden;

2° de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties, bedoeld bij artikel 3 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en paritaire comités;

3° de representatieve vakorganisaties in de zin van de wet van 19 december 1974 tot de regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;

4° de representatieve vakorganisaties in het aangewezen orgaan van vakbondsoverleg voor de administraties, diensten of instellingen waarop de wet van 19 december 1974 tot de regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel niet van toepassing is;

5° de representatieve organisaties van de zelfstandigen.

(gewijzigd door de wet van 28.6.2023)

§1. Wanneer het slachtoffer van de discriminatie een geïdentificeerd natuurlijk persoon of rechtspersoon is, is de vordering van...(gewijzigd door de wet van 15.11.2022) de belangenverenigingen alleen ontvankelijk als zij aantonen dat zij de instemming van het slachtoffer of zijn wettelijke vertegenwoordigers of zijn rechtsopvolgers hebben gekregen.

§ 2. In afwijking van paragraaf 1 vormt het ontbreken van bewijs van instemming van het slachtoffer geen beletsel voor de ontvankelijkheid van een vordering ingesteld door een belangenvereniging, wanneer:

1° het slachtoffer overleden is en zijn rechtsopvolgers in het kader van het gerechtelijk onderzoek naar dit overlijden reeds in verdenking gesteld zijn of hieruit blijkt dat zijn rechtsopvolgers een of meer beschermde criteria van het slachtoffer niet erkennen of respecteren;

2° het slachtoffer wegens zijn kwetsbare situatie niet in staat is om instemming te geven en zijn wettelijke vertegenwoordigers reeds het voorwerp uitmaken van een lopend strafonderzoek naar de discriminatie van het slachtoffer of uit het strafonderzoek blijkt dat

zijn wettelijke vertegenwoordigers een of meer beschermde criteria van het slachtoffer niet erkennen of respecteren, hetzij zijn wettelijke vertegenwoordigers evenmin instemming kunnen geven wegens hun kwetsbare situatie.

Onder persoon in een kwetsbare toestand wordt begrepen een persoon die zich in een kwetsbare situatie bevindt omwille van een of meer beschermde criteria, zoals gedefinieerd in deze wet, de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden en de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie.

TITEL VII

Varia

Artikel 37

§ 1. De Koning, bij besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, kan maatregelen nemen om te waarborgen dat de beroepenclassificaties in overeenstemming zijn met het principe van de gelijkheid tussen mannen en vrouwen zoals voorzien door deze wet.

§ 2. De in § 1 bedoelde koninklijke besluiten worden getroffen :

- wat de publieke sector betreft, na raadpleging van de vaste Commissie van arbeid van de Raad van gelijke kansen voor mannen en vrouwen en, naargelang het geval, van het in de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel bedoelde bevoegde overleg- of onderhandelingscomité zoals voorzien of van het aangewezen orgaan van vakbondsoverleg voor de administraties, diensten en instellingen waarop deze laatste wet niet van toepassing is;

- wat de privésector betreft, na raadpleging van de vaste Commissie van arbeid van de Raad van gelijke kansen voor mannen en vrouwen en van de Nationale Arbeidsraad;

De geraadpleegde organen geven hun advies binnen twee maanden vanaf de aanvraag. Wanneer één van de geraadpleegde organen zich niet heeft uitgesproken binnen de twee maanden na de aanvraag, wordt zijn advies geacht positief te zijn.

Artikel 38

§ 1. Onverminderd de bevoegdheden van de officieren van gerechtelijke politie, houden de door de Koning aangewezen ambtenaren toezicht op de naleving van de bepalingen van deze wet en de uitvoeringsbesluiten ervan.

Deze ambtenaren oefenen dit toezicht uit overeenkomstig de bepalingen van het Sociaal Strafwetboek (gewijzigd door de wet van 6.6.2010).

§ 2. Voor wat de aanvullende pensioenen betreft, met inbegrip van de in de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid bedoelde eventuele solidariteitsuitkeringen, onverminderd de bepalingen van § 1, is de in artikel 44 van de wet van 2 augustus 2002 betreffende het toezicht op de financiële sector en de financiële diensten bedoelde Commissie voor het Bank-, Financie- en Assurantiewezen bevoegd voor het toezicht op de naleving van artikel 12. In het kader van dit toezicht zijn de in artikel 54 van

voornoemde wet van 28 april 2003 bedoelde strafbepalingen van toepassing onverminderd titel IV.

§ 3. Voor wat de aanvullende pensioenen voor zelfstandigen betreft, met inbegrip van de in de titel II, Hoofdstuk I, Afdeling 4, van de programmawet (I) van 24 december 2002 bedoelde eventuele solidariteitsuitkeringen, onverminderd de bepalingen van § 1, is de in artikel 44 van de wet van 2 augustus 2002 betreffende het toezicht op de financiële sector en de financiële diensten bedoelde Commissie voor het Bank-, Financie- en Assurantiewezen, bevoegd voor het toezicht op de naleving van artikel 12. In het kader van dit toezicht zijn de in artikel 62 van de programmawet bedoelde strafbepalingen van toepassing onverminderd titel IV.

(§4 en §5 ingevoerd door de Wet van 2.5.2019 :)

§ 4. Wat de aanvullende pensioenen voor bedrijfsleiders betreft, onverminderd de bepalingen van § 1, is de Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten, bedoeld in artikel 44 van de wet van 2 augustus 2002 betreffende het toezicht op de financiële sector en de financiële diensten, bevoegd voor het toezicht op de naleving van artikel 12. In het kader van dit toezicht zijn de strafbepalingen bedoeld in artikel 51 van de wet van 15 mei 2014 houdende diverse bepalingen, van toepassing onverminderd titel IV.

§ 5. Wat de aanvullende pensioenen voor de zelfstandigen actief als natuurlijk persoon, de meewerkende echtgenoten en de zelfstandige helpers betreft, onverminderd de bepalingen van § 1, is de Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten, bedoeld in artikel 44 van de wet van 2 augustus 2002 betreffende het toezicht op de financiële sector en de financiële diensten, bevoegd voor het toezicht op de naleving van artikel 12. In het kader van dit toezicht zijn de strafbepalingen bedoeld in artikel 18 van de wet van 18 februari 2018 houdende diverse bepalingen inzake aanvullende pensioenen en tot instelling van een aanvullend pensioen voor de zelfstandigen actief als natuurlijk persoon, voor de meewerkende echtgenoten en voor de zelfstandige helpers, van toepassing onverminderd titel IV.

Artikel 39 (opgeheven door de wet van 15.11.2022 en gewijzigd door deze van 28.6.2023)
Onverminderd artikel 4, eerste lid, 4°, van de wet van 16 december 2002 houdende oprichting van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, kan de Koning bij een in Ministerraad overlegd besluit de modaliteiten vastleggen waaronder het Instituut structurele subsidies kan toekennen aan organisaties die actief zijn op het vlak van gendergelijkheid.

Artikel 40

De wet van 7 mei 1999 op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot arbeidsproces en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, wordt opgeheven.

Artikel 41

Artikel 29 van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers, wordt opgeheven.

In artikel 1, 32°, van de wet van 30 juni 1971 betreffende de administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op sommige sociale wetten, worden littera n, o, p opgeheven.

N.B. Opeenvolgende vernietigingsverzoeken die werden ingediend tegen deze wet en tegen die

met betrekking tot « ras » en « discriminatie in het algemeen » van 10.5.2007 werden door het Grondwettelijk Hof verworpen (arrest nr. 17/2009 van 12.2.2009).

2.8. UITVOERINGSBESLUITEN VAN DE WET VAN 10 MEI 2007

* Uitvoering van artikel 13/1

K.B. van 25.4.2014 betreffende het analyseverslag van de bezoldigingsstructuur van de werknemers (B.S., 15.5.2015, 2^{de} ed.) en M.B. van 25.4.2014 (ibid.).

* Uitvoering van artikel 13/2

K.B. van 25.4.2014 betreffende de bemiddelaar in het kader van de bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen (B.S., 21.5.2015).

* Uitvoering van artikel 16, § 3

K.B. van 2.6.2012 tot wijziging van het K.B. van 2.10.1937 houdende het statuut van het rijkspersoneel (B.S., 8.6.2012) (bevordering van de gendergelijkheid).

K.B. van 11.02.2019 tot bepaling van de voorwaarden inzake positieve acties (privé-sector), (B.S., 1.3.2019),

* Uitvoering van artikel 38, § 1

K.B. van 24.10.2008 tot aanwijzing van de ambtenaren belast met het toezicht op de naleving van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en van haar uitvoeringsbesluiten (B.S., 11.12.2008) (wat betreft de arbeidsbetrekkingen).

• Uitvoering van art.39

K.B. van 2.10.2023 betreffende de modaliteiten voor de toekenning van jaarlijkse subsidies aan verenigingen die strijden voor gendrgelijkheid voor wat betreft de materies die behoren tot de bevoegdheid van de federale overheid (BS., 17.10.2023).

2.9. WET VAN 10 MEI 2007 TOT AANPASSING VAN HET GERECHTELIJK WETBOEK AAN DE WETGEVING TER BESTRIJDING VAN DISCRIMINATIE EN TOT BESTRAFFING VAN BEPAALDE DOOR RACISME OF XENOFOBIE INGEGEVEN DADEN (B.S., 30.5.2007, 2^{DE} ED.).

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 77 van de Grondwet.

Artikel 2

Artikel 578, 10°, van het Gerechtelijk Wetboek, ingevoegd bij de wet van 25 februari 2003,

wordt vervangen als volgt :

" 10° van de geschillen op basis van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van de discriminatie tussen mannen en vrouwen en die betrekking hebben op de arbeidsbetrekkingen en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, in de zin van artikel 6, § 1, 4° en 5°, van voormelde wet, met uitzondering van de geschillen bedoeld in artikel 581, 9°, en onder voorbehoud van de bevoegdheden van de Raad van State, zoals bepaald door de gecoördineerde wetten van 12 januari 1973 op de Raad van State; ".

Artikel 3

Artikel 578, 13°, van hetzelfde Wetboek, ingevoegd bij de wet van 25 februari 2003, wordt vervangen als volgt :

" 13° van de geschillen op basis van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en die betrekking hebben op de arbeidsbetrekkingen en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, in de zin van artikel 5, § 1, 4° en 5° van voormelde wet, met uitzondering van de geschillen bedoeld in artikel 581, 10°, en onder voorbehoud van de bevoegdheden van de Raad van State, zoals bepaald door de gecoördineerde wetten van 12 januari 1973 op de Raad van State. "

Artikel 4

Art. 4. Artikel 578, 15°, van hetzelfde Wetboek, ingevoegd bij de wet van 13 februari 1998 en gewijzigd bij de wet van 13 december 2005, wordt vervangen als volgt :
" 15° van de geschillen op basis van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden en die betrekking hebben op de arbeidsbetrekkingen en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, in de zin van artikel 5, § 1, 4° en 5°, van voormelde wet, met uitzondering van de geschillen bedoeld in artikel 581, 11°, en onder voorbehoud van de bevoegdheden van de Raad van State, zoals bepaald door de gecoördineerde wetten van 12 januari 1973 op de Raad van State; ".

Artikel 5

Artikel 581, 9°, van hetzelfde Wetboek, ingevoegd bij de wet van 7 mei 1999, wordt vervangen als volgt :

" 9° van de geschillen op basis van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van de discriminatie tussen mannen en vrouwen, die betrekking hebben op de arbeidsbetrekkingen en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, in de zin van artikel 6, § 1, 4° en 5°, van voormelde wet en die betrekking hebben op zelfstandige beroepen; ".

Artikel 6

Artikel 581, 10°, van hetzelfde Wetboek, ingevoegd bij de wet van 25 februari 2003, wordt vervangen als volgt :

" 10° van de geschillen op basis van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en die betrekking hebben op de arbeidsbetrekkingen en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid in de zin van artikel 5, § 1, 4° en 5°, van

voormelde wet en die betrekking hebben op zelfstandige beroepen; ".

Artikel 7

Artikel 581 van hetzelfde Wetboek, gewijzigd bij de wetten van 30 juli 1971, 1 augustus 1985, 30 december 1992, 7 mei 1999, 25 februari 2003 en 8 april 2003, wordt aangevuld met een 11° luidende :

" 11° van de geschillen op basis van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden en die betrekking hebben op de arbeidsbetrekkingen en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, in de zin van artikel 5, § 1, 4° en 5°, van voormelde wet en die betrekking hebben op zelfstandige beroepen. "

Artikel 8

Artikel 585, 9°, (tweede nummer 9°) van hetzelfde Wetboek, ingevoegd bij de wet van 25 februari 2003, wordt vervangen als volgt :

" 10° over de vorderingen tot staking krachtens artikel 20 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie; ".

Artikel 9

Artikel 585 van hetzelfde Wetboek, gewijzigd bij de wetten van 11 april 1989, 27 maart 2001 en 25 februari 2003, wordt aangevuld met een 11° en 12°, luidende :

" 11° over de vorderingen tot staking krachtens artikel 18 van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden; 12° over de vorderingen tot staking krachtens artikel 25 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen. ".

Artikel 10

Artikel 587bis van hetzelfde Wetboek, ingevoegd bij de wet van 25 februari 2003, wordt vervangen door de volgende bepaling :

" Art. 587bis. - De voorzitter van de arbeidsrechtbank, aangezocht bij verzoekschrift, doet uitspraak over :

1° de vorderingen krachtens de artikelen 4 en 5, §§ 3 en 4 van de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden;

2° de vorderingen tot staking krachtens artikel 20 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie;

3° de vorderingen tot staking krachtens artikel 18 van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden;

4° de vorderingen tot staking krachtens artikel 25 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen. ".

Artikel 11

Artikel 588, 13°, van hetzelfde Wetboek, ingevoegd bij de wet van 25 februari 2003, wordt vervangen als volgt :

" 13° de vorderingen tot staking krachtens artikel 20 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie. "

Artikel 12

Artikel 588 van hetzelfde Wetboek, gewijzigd bij de wetten van 24 juni 1970, 14 juli 1971, 5 december 1984, 11 april 1989, 4 december 1990, 25 februari 2003 en 27 december 2004, wordt aangevuld met een 15° en een 16°, luidend als volgt :

" 15° de vorderingen tot staking krachtens artikel 18 van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden;

16° de vorderingen tot staking krachtens artikel 25 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van de discriminatie tussen vrouwen en mannen. "

Artikel 13

Artikel 764, eerste lid, 10° van hetzelfde Wetboek wordt vervangen als volgt :

" 10° de vorderingen bepaald in de artikelen 578, 11°, 580, 2°, 3°, 6° à 18°, 581, 2°, 3°, 9° et 10°, 582, 1°, 2°, 6° et 8° et 583; "

Artikel 14

Artikel 764, eerste lid, van hetzelfde Wetboek wordt aangevuld als volgt :

" 12° de vorderingen ingesteld op grond van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie;

13° de vorderingen ingesteld op grond van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden;

14° de vorderingen ingesteld op grond van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen. "

Artikel 15

Het openbaar ministerie of, al naargelang de aard van de daad, het arbeidsauditoraat, kan in rechte optreden in de burgerrechtelijke geschillen waartoe de toepassing van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden aanleiding zou geven.

Artikel 16

Het openbaar ministerie of, al naargelang de aard van de daad, het arbeidsauditoraat, kan in rechte optreden in de burgerrechtelijke geschillen waartoe de toepassing van de wet van 10

mei 2007 ter bestrijding van de discriminatie tussen vrouwen en mannen, aanleiding zou geven.

Artikel 17

Het openbaar ministerie of, al naargelang de aard van de daad, het arbeidsauditoraat, kan in rechte optreden in de burgerrechtelijke geschillen waartoe de toepassing van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, aanleiding zou geven.

2.10. WETTELIJKE EN REGLEMENTAIRE BEPALINGEN GENOMEN TENEINDE DE WETGEVING INZAKE SOCIALE ZEKERHEID IN OVEREENSTEMMING TE BRENGEN MET HET EUROPEES GEMEENSCHAPSRECHT

Opmerking:

De wet van 10.5.2007 bevat een verbod op discriminatie in de wettelijke regelingen van de sociale zekerheid (art. 11)

Tot dan toe had België, in tegenstelling tot hetgeen gedaan werd met betrekking tot gelijke beloning en gelijke behandeling, op het vlak van de sociale zekerheid geen gebruik gemaakt van één enkel instrument, maar wel van een reeks van wijzigingen aan bestaande regelingen. Wij geven hiervan een beknopt overzicht, hoofdzakelijk onderverdeeld volgens het stelsel van de loontrekkenden en dat van de zelfstandigen. Het overzicht slaat op de verschillende takken van de sociale zekerheid zoals die in België georganiseerd is, hoewel sommige aspecten ervan nog niet vallen onder het Europees Gemeenschapsrecht (vb.: gezinsbijslag) en andere volgens het Europees Gemeenschapsrecht vallen onder de gelijke beloning of behandeling (vb.: jaarlijkse vakantie).

Wat de zelfstandige werknemers betreft dienen eveneens de maatregelen inzake sociale zekerheid genomen in uitvoering van richtlijn 86/613, nadien richtlijn 2010/41, vermeld te worden (supra A 1.2.3).

Een derde onderverdeling betreft de inkomensgarantie voor ouderen, een residuair niet-contributief regime; en een vierde, de overzeese sociale zekerheid, een wettelijk regime met vrijwillige onderwerping.

2.10.1. STELSEL VAN DE LOONTREKKENDEN

a) Kinderbijslag

- wet van 30.6.1981 tot wijziging van art. 42bis van de samengeordende wetten van 19.12.1939: gelijkstelling van de voorwaarden voor het verkrijgen van uitkeringen voor deeltijdse werknemers van beide geslachten;
- K.B. n° 122 van 30.12.1982 tot wijziging van art. 64 van de samengeordende wetten: wijziging van de orde van rechthebbenden ten voordele van de moeder (die evenwel nog na de vader komt);
- K.B. n° 207 van 13.9.1983 tot wijziging van art. 77 van de samengeordende wetten:

gelijkstelling van het bedrag van de voor de werknemers van beide geslachten verschuldigde bijdragen;

- wet van 14.6.1985 tot wijziging van art. 62, §3 van de samengeordende wetten: gelijkstelling van de toestand van het kind (meisje of jongen) dat thuisblijft om huishoudelijke arbeid te verrichten; deze bepaling werd later opgeheven door de wet van 29.4.1996.
- wet van 1.8.1985 tot wijziging van art. 55 van de samengeordende wetten: gelijkstelling van de toestand van de door de andere verlaten echtgenoot.
- programmawet van 22.12.1989 tot wijziging van art. 59 van de samenge-ordende wetten: versoepeling van de voorwaarden voor de toekenning van uitkeringen aan deeltijdse werknemers.
- wet van 14.5.2000 vervolgens de wet van 12.8.2000 tot wijziging van verschillende bepalingen van de samengeordende wetten ter schrapping van de discriminatie tegenover homoseksuele koppels omtrent de berekening van de rang van de kinderen.
- K.B. van 19.3.2001 tot wijziging van het K.B. van 12.4.1984, in aanvulling van bovenvermelde wijziging.

b) Ziekte- en invaliditeitsverzekering

- K.B. van 16.5.1980 tot wijziging van art. 165 van het K.B. van 4.11.1963 (tot uitvoering van de wet van 9.8.1963): gelijkstelling van de notie persoon ten laste van een gerechtigde en de orde van de gerechtigden (tegenwoordig art. 123 van K.B. van 3.7.1996, dat het K.B. van 4.11.1963 vervangt);
- K.B. van 23.10.1981 tot wijziging van art. 214 van het K.B.: gelijkstelling van de toestand van de gerechtigden die hun beroepsactiviteit onderbreken om zich aan de opvoeding van een kind te wijden, vanuit het gezichtspunt van de wachttijdvoorwaarde (tegenwoordig art. 205 van K.B. van 3.7.1996);
- K.B. van 31.12.1983 tot wijziging van art. 228 van het K.B.: gelijkstelling van dezelfde toestand, maar vanuit het gezichtspunt van het begrip regelmatig werknemer (tegenwoordig art. 224 van K.B. van 3.7.1996);
- K.B. van 30.7.1986 tot invoeging van een art. 229bis in het K.B. (tegenwoordig art. 225 van K.B. van 3.7.1996): deze vernieuwing transposeert de categorieën van art. 160 van het K.B. van 20.12.1963 betreffende arbeidsvoorziening en werkloosheid, gewijzigd bij het K.B. van 8.8.1986 (tegenwoordig art. 114 van K.B. van 25.11.1991), in de ziekte- en invaliditeitsverzekering (uitkeringen). Deze categorieën worden er door de Commissie van de Europese Gemeenschappen bij betrokken (hieronder, c).
- wet van 15.2.1993 tot hervorming van de wet van 8 augustus 1963: invoeging van een art. 60bis dat een vrouwelijke werknemer die na de leeftijd van zestig jaar blijft doorwerken, recht op uitkering verleent over een periode van ten hoogst drie maanden. Deze periode kan slechts eenmaal opnieuw worden verleend (werd art.109 van de gecoördineerde wet van 14.7.1994, die de wet van 8.8.1963 vervangt, sindsdien opgeheven door de wet van 30.9.2017 gezien de gelijkmaking van de pensioen leeftijd);

- wet van 4.8.1996 tot wijziging van de gecoördineerde wet van 14.7.1994: voortaan wordt de zwangere of lacterende werkneemster die, omwille van de gevaren voor haar gezondheid of die van het kind of om zich aan nachtarbeid te onttrekken, tijdelijk van het werk verwijderd, vergoed in het kader van de moederschapbescherming (nieuw art. 114*bis*) en niet langer op grond van een vermoeden van arbeidsongeschiktheid. Bovendien schorsen de perioden van moederschapbescherming voortaan de primaire ongeschiktheid (art. 87) en de invaliditeit (art. 93). Deze wijzigingen stellen een einde aan de discriminerende gevolgen van de vroegere bepalingen.
- K.B. van 23.12.1996 tot wijziging van de gecoördineerde wet van 14.7.1994 (art. 108 en 109) met het oog op de geleidelijke invoering van de leeftijd van 65 jaar voor de toegang van vrouwen tot het rustpensioen.
- K.B. van 13.4.1997 tot wijziging van het K.B. van 3.7.1996: dezelfde aanpassingen als hierboven (perioden van moederschapbescherming) in de uitvoerings-reglementering.
- K.B. van 13.4.1997 tot wijziging van het K.B. van 3.7.1996: vermindering van de uitkeringen met 5% na de 30ste dag primaire ongeschiktheid voor gerechtigden zonder persoon ten laste.
- K.B. van 29.12.1997 tot wijziging van het K.B. van 3.7.1996: aanpassing van de notie van persoon ten laste in de verzekering voor geneeskundige verzorging (de oude tekst sprak met name van “persoon die zich bezighoudt met het huishouden van de gerechtigde”, de nieuwe van “persoon die samenwoont met de gerechtigde”).
- K.B. van 5.7.1998 tot wijziging van het K.B. van 3.7.1996: dezelfde aanpassing als hierboven voor wat betreft het luik uitkeringen.
- K.B. van 4.2.2000 tot wijziging van art 219*ter*, §5 van het K.B. van 3.7.1996: onder bepaalde voorwaarden mag een zwangere werkneemster, die ontheven is van haar taken als werkneemster, haar zelfstandige activiteiten blijven uitoefenen zonder het recht op uitkering te verliezen.
- K.B. van 28.10.2016 tot wijziging van art. 205, §1 van het K.B. van 3.7.1996: wegvallen van de wachttijd bij de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen en de moederschapsverzekering voor vastbenoemde ambtenaren die gedurende een verlof zonder wedde werknemer worden bij een andere werkgever.
- K.B. van 16.8.2022 waarbij de bijlage van het K.B. van 1.2.2018 wordt gewijzigd: gelijkgeschakeling van jongens en meisjes, voor de terugbetaling van het vaccin tegen het papillomavirus (HPV).

c) Werkloosheidsverzekering

- M.B. van 5.10.1979 tot wijziging van de art. 45 en 47 van het M.B. van 4.6.1964 inzake werkloosheid: gelijkstelling van de criteria van een passende dienstbetrekking in de zin van art. 138 van het K.B. van 20.12.1963 betreffende arbeids-voorziening en werkloosheid.

- M.B. van 27.8.1982 tot gelijkstelling van het bedrag van het referteloon in de zin van art. 130, §2 (nu 121ter) van het K.B.
- K.B. van 12.4.1983 tot wijziging van art. 123 van het K.B.: gelijkstelling van de toestand van de gerechtigden die hun beroepsactiviteiten onderbreken of verminderen om zich te wijden aan de opvoeding van een kind.
- K.B. van 8.8.1986 tot wijziging van art.160 van het K.B.: een K.B. van 24.12.1980 had in dit artikel een categorie “samenwonenden” ingesteld waarvan de rechten op uitkeringen zeer beperkt waren ten opzichte van de categorie “gezinshoofden”. Het onderscheid sloeg op art. 143 (uitsluiting van het recht in geval van langdurige werkloosheid). De Commissie van de E.G. was van mening dat dit systeem aanleiding gaf tot een indirecte discriminatie ten aanzien van vrouwen, en stelde dan ook tegen België een inbreuk-procedure in (art. 169 van het Verdrag).

Het K.B. van 8.8.1986 werd aangenomen om te beantwoorden aan het met redenen omkleed advies van de Commissie (2.6.1986) en verving het systeem van de categorieën door een systeem van toeslagen bij de basisuitkering, toegekend in functie van de toestand. Maar een nieuw met redenen omkleed advies van de Commissie (17.7.1987) vindt dat de wijziging de discriminatie versterkt (die verder terugslaat op art. 143, ondertussen gewijzigd bij K.B. van 30.12.1986).

Bijgevolg heeft de Commissie in 1989 de procedure aangevat waarbij België in gebreke gesteld wordt (art. 169 van het Verdrag van Rome) voor het Hof van Justitie.

Deze procedure heeft inmiddels geleid tot het arrest van 7 mei 1991 (zaak 229/89), waarin het Hof van Justitie tot de bevinding komt dat het systeem van art. 160 geen verboden discriminatie inhoudt.

Later, is het K.B. van 20 december 1963 vervangen door het K.B. van 25 december 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, welke in zijn art. 114 het systeem van het oud art. 160 behoudt.

- K.B. van 13.3.1997 tot wijziging van art. 64 van het K.B. van 25.11.1991: aanpassing aan de geleidelijke invoering van de leeftijd van 65 jaar voor de toegang van vrouwen tot het rustpensioen.
- K.B. van 16.2.2004 tot wijziging van art. 36 § 2 van het K.B. van 25.11.1991: afschaffing van het negatief effect van de zwangerschap op het verloop van de wachttijd.
- K.B. van 8.12.2022 waarbij art. 116 van het K.B. van 25.11.1991 wordt gewijzigd teneinde voor zwangere vrouwen de degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen op te schorten tijdens het zwangerschapsverlof, neutraliteit van de moederschapsrust.

d) Rust- en Overlevingspensioen

- wet van 10.2.1981 tot wijziging van art. 152 van 8.8.1980: gelijkstelling van het minimum pensioenbedrag.
- wet van 15.5.1984 tot wijziging van:
 - * het K.B. nr. 50 van 24.10.1967: gelijkstelling in de toegang tot het pensioen op basis van het gezinsgemiddelde en tot het overlevingspensioen (echtgenoot en nakomelingen).
 - * de wetgeving van de overheidsdiensten: eenzelfde gelijkstelling in de pensioenstelsels ten laste van de Staat.
- decreet van 3.7.1986 van de Raad van de Franse Gemeenschap (B.S., 11.9.1986) en B. Ex. van 27.11.1989 (B.S., 2.3.1990): eenzelfde gelijkschakeling voor wat de definitieve personeelsleden van de R.T.B.F. betreft.
- wet van 20.7.1990 tot instelling van een flexibele pensioenleeftijd voor werknemers en tot aanpassing van de werknemerspensioenen aan de evolutie van het algemeen welzijn (B.S., 15.8.1990).

Het feit dat een nationale wetgeving de pensioengerechtigde leeftijd (60 tot 65 jaar) heeft gelijkgesteld maar het pensioen op een verschillende wijze wordt berekend (in 40sten voor de vrouwen, in 45sten voor de mannen), werd strijdig verklaard met richtlijn 79/7 door het arrest van 1.7.1993 van het Hof van Justitie, zaak 154/92, VAN CANT, waarbij het Hof aan de nationale rechter de zorg overliet te beslissen of de pensioenleeftijd daadwerkelijk werd gelijkgeschakeld.

Om een einde te stellen aan de rechtszaken die gebaseerd zijn op deze rechtspraak, werd de interpretatieve wet van 19.6.1996 aangenomen, volgens dewelke de wet van 20.7.1990 de rustpensioenleeftijd nooit heeft gelijkgesteld; deze prestatie wordt toegekend aan personen die “omwille van hun ouderdom geacht worden arbeidsongeschikt te zijn geworden”, een toestand die geacht wordt zich voor te doen op 65 jaar voor de mannen en op 60 jaar voor de vrouwen.

- K.B. van 1.4.1992 tot vervanging van het K.B. van 23.8.1966 betreffende de uitvoering van de wet van 4.7.1966 houdende toekenning van een vakantiegeld aan de gepensioneerden van de openbare diensten: bij dit nieuwe K.B. worden de minimumleeftijd welke voor de beide geslachten recht geeft op de uitkering vastgesteld op 60 jaar (voordien was de minimumleeftijd 60 jaar voor de vrouwen en 65 jaar voor de mannen).
- wet van 26.7.1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenen: art. 5 machtigt de Koning om de nodige maatregelen te nemen om te komen tot een geleidelijke gelijkmaking van de rechten van mannen en vrouwen inzake de pensioenen en, gelijktijdig, om die gelijkheid te realiseren in de andere takken van de sociale zekerheid.
- K.B. van 23.12.1996 houdende uitvoering van de art. 15, 16 en 17 van de wet van 26.7.1996 (hierboven): voor de pensioenen die ten vroegste ingaan op 1.7.1997, wijzigt dit K.B. het K.B. nr. 50 en de wet van 20.7.1990 teneinde tegen 2009 progressief de volledige gelijkheid van mannen en vrouwen in te voeren in het stelsel van de loontrekkenden (wettelijke pensioenleeftijd 65 jaar en berekening in 45sten), middels diverse aanpassingen waaronder het invoeren van een minimumrecht per loopbaanjaar. Het K.B. wijzigt

tezelfdertijd de gecoördineerde wet van 14.7.1994 (hierboven, 2.9.1.b) en de wet van 1.4.1969 (hieronder, 2.9.3).

- K.B. van 23.12.1996: geleidelijke invoering (tot 1.1.2009) van de leeftijd van 65 jaar en de loopbaan van 45/45sten voor de toegang van vrouwen tot het volledige rustpensioen; invoering van het minimumrecht per loopbaanjaar; gelijktijdige aanpassing van alle wetgeving die verband houdt met het rustpensioen.
- K.B. van 21.3.1997: wijziging van het voorgaande K.B. teneinde de jaren van deeltijdse tewerkstelling in aanmerking te nemen die overeenstemmen met ten minste 1/3 van een voltijdse arbeidsregeling (in plaats van de helft).

e) Jaarlijkse vakantie

- K.B. van 8.1.1980 en van 27.2.1981 tot wijziging van art. 1 van het K.B. van 16.1.1974 (uitvoering van de samengevoegde wetten van 28.6.1971): gelijkstelling van het fictief dagloon toegekend voor de gelijkgestelde inactiviteitsdagen (dit K.B. werd vervangen door het K.B. van 15.3.1994). Het is interessant op te merken dat deze wijziging werd opgelegd door art. 116 van de wet van 4.8.1978 (hierboven, 2.7.) in uitvoering van de richtlijn 76/207 (hierboven, 1.2.2.); eigenlijk wordt het jaarlijks verlof in het communautair recht bekeken in termen van arbeidsvoorwaarden en niet van sociale zekerheid.
- K.B. van 15.6.1998 tot wijziging van het K.B. van 30.3.1967 (uitvoering van de gecoördineerde wetten van 28.6.1971): aanpassing van met prestaties gelijkgestelde verlofperiodes in functie van de hervorming van de moederschapbescherming.

f) Behoud van de rechten op sociale zekerheid

- K.B. nr. 5 van 15.2.1982 tot wijziging van de wet van 11.7.1973: gelijkstelling van de toegang tot het door de wet toegekende voordeel, die het behoud van de rechten verzekert in geval van onderbreking van de beroepsactiviteit om zich te wijden aan de opvoeding van een kind.

g) Arbeidsongevallen

- K.B. van 30.11.2015 tot wijziging van het K.B. van 24.12.1987: vervanging van geslachtsspecifieke actuariële factoren door neutrale factoren met het oog op de betaling van het derde van de rente in kapitaal

2.10.2. STELSEL VAN DE ZELFSTANDIGEN

a) Toepassing van het sociaal statuut

- wet van 13.6.1985 tot wijziging van:

* art. 7 van het K.B. n° 38 van 27.7.1967: gelijkstelling van de notie help(st)er.

* art. 12, §2 van het K.B. n° 38: gelijkstelling van de categorieën die kunnen vrijgesteld worden van het betalen van bijdragen (maar deze gelijkstelling werd niet verwezenlijkt in de uitvoeringsbepalingen van art. 37 van het K.B. van 19.12.1967).

- K.B. van 12.12.1991: wijzigt het K.B. van 19.12.1967 om in het uitvoeringsbesluit eveneens de gelijkstelling te realiseren van de categorieën die kunnen worden vrijgesteld van het betalen van bijdragen.

- wet van 14.12.1989 en K.B. van 24.1.1990: wijziging van het K.B. nr. 38 en van het K.B. van 19.12.1967 om de echtgenoot-helper toe te laten zich aan te sluiten bij het sociaal statuut: sector verzekering tegen arbeidsongeschiktheid (uitvoering van richtlijn 86/613, supra, A. 1.2.5.).

- programmawet (I) van 24.12.2002, programmawet van 8.4.2003 en K.B. van 3.2.2003: verplichte aansluiting van de meewerkende echtgenoot bij het geheel van het sociaal statuut, met een overgangsperiode 2003-2005.

- programmawet van 27.12.2005: invoeging in K.B. nr. 38 van een bevoegdheid voor de Koning om de prestaties te bepalen die de combinatie van arbeid en privéleven vergemakkelijken.

b) Kinderbijslag

- K.B. van 20.4.1983: tot wijziging van art. 13, §2 van het K.B. van 8.4.1976: wijziging van de orde van rechthebbenden (maar de vader blijft de eerste).

- K.B. van 19.7.1985: tot wijziging van art. 8 van hetzelfde K.B.: gelijkstelling van de toestand van de langstlevende echtgenoot met kinderen ten laste.

c) Ziekte- en invaliditeitsverzekering

- K.B. van 11.12.1987: tot wijziging van art. 3, 7 van het K.B. van 30.7.1964: gelijkstelling van de toestand van de langstlevende echtgenoot.

- K.B. van 24.1.1990: invoeging in het K.B. van 20.7.1971 (verzekering tegen arbeidsongeschiktheid) van een art. 12bis dat aan de werkneemster, waarvan vermoed wordt dat zij 3 weken ongeschikt is om haar gewone taken uit te oefenen, vanaf de dag die volgt op de bevalling, een moederschapverzekering toekent van € 750, gekoppeld aan de index (uitvoering van richtlijn 86/613, supra, A. 1.2.5.).

- K.B. van 13.1.2003: invoering van een tak “moederschapsbescherming” in de verzekering van arbeidsongeschiktheid (K.B. van 20.7.1971); de moederschapsrust is op 6 maand gebracht met een uitkering van 1.813,10 EUR. Vanuit een wil tot “verzoening van gezinsleven en beroepsactiviteit”, wordt dit verlof verlengd door de toekenning van dienstencheques (programmawet van 27.12.2005, wet van 23.12.2005 en K.B. van 17.1.2006, gewijzigd door het K.B. van 3.5.2007 en dat van 11.2.2009).

- K.B. van 7.6.2007: verlenging van het moederschapsverlof tot 8 weken. De uitkering wordt naar € 302,18 per week gebracht; dit bedrag is gekoppeld aan de index.

- K.B. van 23.12.2008: bepalingen om het gebruik van het moederschapsverlof “flexibeler” te maken.
- K.B. van 10.4.2014: verbetering van de toekenningsvoorwaarden voor “moederschapshulp”.
- K.B. van 13.2.2016: nieuwe verlenging van het moederschapsverlof naar 12 weken.
- Wet van 15.7.2016: de Koning kan de vrijstelling van bijdragen gedurende het moederschapsverlof toekennen zonder gevolgen voor het recht op uitkeringen. Dit wordt uitgevoerd door het K.B. van 1.9.2016 tot wijziging van het K.B. van 19.12.1967.

d) Rust- en overlevingspensioenen

- wet van 15.5.1984: wijziging van het K.B. nr. 72 van 10.11.1967: gelijkstelling van de toestand van de overlevende echtgenoten.
- wet van 26.7.1996: modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenen: zie 2.9.1.d.
- K.B. van 21.3.1997: geleidelijke invoering (tot 1.1.2009) van de leeftijd van 65 jaar en de loopbaan van 45/45sten voor de toegang van vrouwen tot het volledige rustpensioen.
- Programmawet van 30.12.2001: tot wijziging van het K.B. nr.72 om meewerkende echtgenoten, die zich vrijwillig hebben onderworpen aan de verzekering tegen werkonbevaamheid, toe te laten een verzekeringscontract af te sluiten teneinde zich een rustpensioen of een overlevingspensioen te vormen.
- Wet van 27.11.2022, tot wijziging van de wet van 15.5.1984, wat betreft het minimumpensioen voor meewerkende echtgenoten.

2.10.3. GEWAARBORGD INKOMEN VOOR BEJAARDEN

- wet van 10.4.1991: wijziging van de wet van 1.4.1969 (B.S., 29.5.1991): het “gezinstarief” wordt voortaan toegekend aan zowel gehuwde vrouwen als aan gehuwde mannen die noch van tafel en bed noch feitelijk gescheiden zijn sinds minder dan 10 jaar (art. 2, §1er).
- K.B. van 23.11.1996: wijziging van de wet van 1.4.1969 met het oog op de geleidelijke invoering van de leeftijd van 65 jaar voor de toegang van vrouwen tot het rustpensioen.
- Wet van 22.3.2001: opheffing van de wet van 1.4.1969 en vervanging van het systeem door dit van de inkomenswaarborg voor bejaarden, met gelijke toegangsvoorwaarden

2.10.4. OVERZEESE SOCIALE ZEKERHEID

- Wet van 20.7.2006: wijziging van de wet van 17.7.1963 betreffende de overzeese sociale zekerheid door de vervanging van het begrip “weduwenrente” door het begrip overlevingsrente (dezelfde wijziging is aangebracht aan de wet van 16.6.1960 betreffende de sociale zekerheid van het vroegere koloniaal personeel).
- K.B. van 15.3.2017 : wijziging van de K.B.’s van 15.9.1965 en 15.12.1979 inzake het verplicht gebruik van de sexneutrale actuariële factoren voor de berekening van de rente bij pensioenen.

2.11. WET VAN 22.4.2012 TER BESTRIJDING VAN DE LOONKLOOF TUSSEN MANNEN EN VROUWEN (B.S. 28.8.2012)

HOOFDSTUK 4.

Verplichting om maatregelen ter bestrijding van de loonkloof te onderhandelen op het sectorale niveau

Afdeling 2.

Evaluatie van het genderneutraal karakter van de functiewaarderings- en classificatieschalen opgesteld

Artikel 6

(vervangen door de wet van 12.7.2013)

Voor de toepassing van deze afdeling verstaat men onder:

1. het comité: het paritair comité of het paritair subcomité in de zin van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;
2. de overeenkomst : de collectieve arbeidsovereenkomst;
3. de classificatie : de functieclassificatie;
4. de directie : de directie van de analyse en de evaluatie van de collectieve arbeidsovereenkomsten, ingesteld in de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg;
5. de registratie : de registratie door de griffie van de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, in de zin van het koninklijk besluit van 7 november 1969 tot vaststelling van de modaliteiten van neerlegging van de collectieve arbeidsovereenkomsten;
6. het Instituut : het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen opgericht bij de wet van 16 december 2002;
7. de minister : de minister die Werk onder zijn bevoegdheid heeft.

Artikel 6/1

(ingevoegd door de wet 12.7.2013)

Het comité dat een overeenkomst met betrekking tot de classificatie heeft gesloten, maakt binnen een termijn van zes maanden na de inwerkingtreding van de wet van 12 juli 2013 tot wijziging van de wetgeving met betrekking tot de bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen een gecoördineerde versie van de actueel toepasselijke classificatie over aan de directie.

Iedere overeenkomst houdende een wijziging aan een bestaande classificatie of houdende invoering van een nieuwe classificatie, wordt eveneens, binnen een termijn van zes maanden na de registratie van die overeenkomst, overgemaakt aan de directie.

Vooraleer de overeenkomst met betrekking tot de classificatie wordt overgemaakt aan de directie, voert het comité een voorafgaandelijke controle uit op het genderneutraal karakter ervan

Artikel 6/2 (ingevoegd door de wet 12.7.2013)

§ 1. De directie onderzoekt het genderneutraal karakter van de aan haar voorgelegde classificatie.

Binnen een periode van achttien maanden na de inwerkingtreding van de wet van 12 juli 2013 tot wijziging van de wetgeving met betrekking tot de bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen kan dit onderzoek uitgevoerd worden in samenwerking met openbare of private instellingen die een expertise met betrekking tot het genderneutraal karakter van classificaties hebben, met uitsluiting van de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties.

§ 2. Wat betreft de op de datum van inwerkingtreding van de wet van 12 juli 2013 tot wijziging van de wetgeving met betrekking tot de bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen bestaande overeenkomsten, brengt de directie een advies uit binnen een termijn van achttien maanden na de inwerkingtreding van voormelde wet.

§ 3. De directie brengt een advies uit, binnen de in vorige paragraaf bedoelde termijn, wat de overeenkomsten betreft die geregistreerd en haar overgemaakt worden binnen een termijn van zeventien maanden na de inwerkingtreding van de wet van 12 juli 2013 tot wijziging van de wetgeving met betrekking tot de bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen.

§ 4. Wat betreft de na het verstrijken van de in vorige paragraaf bedoelde termijn van zeventien maanden overgemaakte overeenkomsten, brengt de directie een advies uit binnen een termijn van zes maanden na de ontvangst van de overeenkomst

Artikel 6/3 (ingevoegd door de wet 12.7.2013)

Indien, op basis van het in artikel 6/2 bedoelde advies, de classificatie niet genderneutraal is, brengt het comité, binnen een termijn van vierentwintig maanden na de kennisgeving van het advies, de noodzakelijke wijzigingen aan.

Tijdens voormelde periode kan het comité de directie raadplegen. De directie kan bij die gelegenheid een beroep doen op het Instituut.

Als de noodzakelijke wijzigingen niet binnen die termijn van vierentwintig maanden worden aangebracht, brengt de directie de minister, alsook het Instituut, daarvan op de hoogte. Het comité ontvangt een afschrift van deze mededeling.

Het comité beschikt over een termijn van drie maanden om aan de minister en aan het Instituut de redenen mee te delen die verantwoorden waarom de betwiste classificatie nog steeds niet genderneutraal is

Artikel 6/3
(ingevoegd door de wet 12.7.2013)

De Koning bepaalt de nadere uitvoeringsregels van deze afdeling.

2.12. WET VAN 28 APRIL 2003 BETREFFENDE DE AANVULLENDE PENSIOENEN EN HET BELASTINGSTELSEL VAN DIE PENSIOENEN EN VAN SOMMIGE AANVULLENDE VOORDELEN INZAKE SOCIALE ZEKERHEID (B.S., 15.5.2003, 2^{DE}.; ERR. B.S., 26.5)

Artikel 14 (gewijzigd door de wet van 10.5.2007)

§ 1. Elke vorm van discriminatie tussen werknemers, aangeslotenen en begunstigden is verboden. Discriminatie is een verschil in behandeling van personen die zich in een vergelijkbare situatie bevinden dat niet berust op een objectief criterium en niet redelijk verantwoord is. Hierbij wordt rekening gehouden met de beoogde doelstelling, het objectief karakter, de gevolgen van het verschil in behandeling en het feit dat dit verschil in behandeling niet onevenredig mag zijn ten opzichte van het beoogde geoorloofde doel.

Het eerste lid laat niet toe om verschillen in behandeling te rechtvaardigen die worden verboden door wetten die discriminatie op grond van specifieke criteria verbieden, waaronder in het bijzonder worden begrepen :

- de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden;
- de wet van 5 maart 2002 betreffende het beginsel van non-discriminatie ten gunste van deeltijdwerkers;
- de wet van 5 juni 2002 betreffende het non-discriminatiebeginsel ten voordele van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd;
- de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen;
- de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie.

Inbreuken op de discriminatieverboden voorzien in de wetten bedoeld in het tweede lid leiden ook tot een inbreuk op het discriminatieverbod bedoeld in het eerste lid.

§ 2. Op het vlak van de aansluiting bij een pensioenstelsel is elk onderscheid tussen deeltijdse en voltijdse werknemers verboden.

Voor de werknemers die niet voltijds zijn tewerkgesteld gelden dezelfde pensioenrechten als voor voltijdse werknemers, maar rekening houdend met de vermindering van arbeidsduur.

N.B.: Deze wet heeft de wet van 6 april 1995 met betrekking tot hetzelfde onderwerp op en vervangt deze.

2.13. WET VAN 16 DECEMBER 2002 HOUDENDE OPRICHTING VAN HET INSTITUUT VOOR DE GELIJKHEID VAN VROUWEN EN MANNEN (B.S., 31.12.2002, 4^{de} ed.)

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

Artikel 2

Bij de minister die belast is met het beleid van gelijkheid van vrouwen en mannen wordt een « Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen » opgericht, hierna het Instituut genoemd.

Het Instituut heeft rechtspersoonlijkheid.

De wet van 16 maart 1954 betreffende de controle op sommige instellingen van openbaar nut, is van toepassing op het Instituut behoudens afwijkingen die door deze wet worden gesteld.

In artikel 1 van de wet van 16 maart 1954 betreffende de controle op sommige instellingen van openbaar nut, wordt onder categorie B en in alfabetische volgorde, het « Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen » ingevoegd.

Artikel 3

Het Instituut heeft als taak toe te zien op de naleving van de gelijkheid van vrouwen en mannen; elke vorm van discriminatie en ongelijkheid op basis een door de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen beschermd criterium te bestrijden en de instrumenten en strategieën die gestoeld zijn op een geïntegreerde aanpak van de genderdimensie uit te werken.

Het Instituut oefent zijn taak uit in een geest van dialoog en medewerking met de verenigingen, instellingen, organen en diensten die, geheel of gedeeltelijk, een opdracht vervullen, of die onmiddellijk betrokken zijn bij de vervulling van deze opdracht.

Artikel 4

Het Instituut is bevoegd om:

- 1° de studies en onderzoeken betreffende gender en gelijkheid van vrouwen en mannen te verrichten, ontwikkelen, ondersteunen en coördineren, en de impact van de concrete beleidslijnen, programma's en maatregelen vanuit genderperspectief te evalueren;
- 2° aanbevelingen te richten tot de overheid ter verbetering van de wetten en reglementeringen, met toepassing van artikel 3;
- 3° aanbevelingen te richten tot de overheid, privé-personen of instellingen naar aanleiding van de resultaten van de onder 1° vermelde studies en onderzoeken;
- 4° ondersteuning en bijstand te organiseren aan de verenigingen die actief zijn op het vlak van gendergelijkheid, of voor projecten tot bevordering van gendergelijkheid (gewijzigd door de wet van 18.12.2015);
- 5° binnen de perken van zijn doel, hulp te verlenen aan iedereen die om raad vraagt in verband met de omvang van zijn rechten en verplichtingen. Die hulp laat toe aan de betrokkene om inlichtingen en raadgevingen over de middelen die hij/zij kan aanwenden om zijn/haar rechten te doen gelden, te verkrijgen;
- 6° in rechte op te treden in de rechtsgeschillen die verband houden met de wettelijke opdracht van het Instituut zoals omschreven in artikel 3. Wanneer het slachtoffer een geïdentificeerd natuurlijk persoon of rechtspersoon is, is een vordering namens dit slachtoffer enkel ontvankelijk met diens instemming. Voor een vordering van het Instituut in eigen naam is geen instemming van een geïdentificeerd slachtoffer vereist (gewijzigd door de wet van 15.11.2022).
- 6°/1....(ingevoerd door de wet van 4.5.2020, opgeheven door de wet van 15.11.2022).
- 7° in het kader van zijn opdracht, alle nodige informatie, documentatie en archieven aan te leggen en te verstrekken;
- 8° de statistische gegevens en de rechterlijke beslissingen die nuttig zijn voor de evaluatie van de wetten en reglementeringen betreffende de gelijkheid van vrouwen en mannen te verzamelen en te publiceren, zonder mogelijkheid tot identificiëring van de betrokken partijen;
- 9° wanneer het Instituut feiten inroept die aanleiding geven tot een vermoeden van een discriminerende behandeling zoals bedoeld in de wetten en reglementering betreffende de gelijkheid van vrouwen en mannen, aan de bevoegde overheid te vragen om op de hoogte te worden gebracht en gehouden van de resultaten van de analyse van de bewuste feiten. De overheid brengt het Instituut op een met redenen omklede wijze op de hoogte van het gevolg dat eraan wordt verleend;
- 10° een netwerkstructuur uit te werken met de verschillende actoren op het vlak van de gelijkheid tussen vrouwen en mannen.

De minister bevoegd voor het beleid van gelijkheid tussen vrouwen en mannen geeft aan het Instituut, in het kader van de opdrachten bedoeld in het vorig lid, geen andere uitdrukkelijke bevelen dan positieve.

Artikel 5

Het Instituut is belast met de voorbereiding en uitvoering van de regeringsbeslissingen en met de opvolging van het internationale en Europese beleid inzake de gelijkheid van vrouwen en mannen. Het voert deze opdrachten uit onder het gezag van de minister die belast is met het beleid van de gelijkheid van vrouwen en mannen.

Artikel 6

De bevoegde ministers en staatssecretarissen stellen, op verzoek van het Instituut, de informatie ter beschikking die vereist is voor de volbrenging van zijn opdracht. Het Instituut kan het advies inwinnen van de Gemeenschappen, de Gewesten, de provinciale en de lokale overheden en van elke andere openbare instelling als dit nuttig is voor de uitvoering van zijn opdracht.

Artikel 7

Het Instituut bestaat uit een raad van bestuur en een directie, waarvan de bevoegdheden worden bepaald door de Koning, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad.

De leden van de raad van bestuur worden aangeduid door de Koning, bij besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad.

De directie van het Instituut wordt door de Koning benoemd.

Artikel 8

§ 1. De Raad van bestuur beschikt over alle machten die nodig zijn voor de werking van het Instituut en voor de uitvoering van zijn opdrachten. Het heeft onder meer als taak, het algemeen beleid van het Instituut te bepalen.

§ 2. De directie is belast met de uitvoering van de beslissingen van de raad van bestuur alsmede van de beslissingen bedoeld in de artikelen 4 en 5.

Zij verzekert het dagelijks bestuur van het Instituut.

Zij stelt jaarlijks een verslag op over de uitvoering van het algemene beleid van het Instituut. In dringende gevallen kan zij elke beslissing treffen die noodzakelijk blijkt binnen het kader van de opdrachten en de werking van het Instituut. Deze beslissing moet aan de voorzit(s)ter van de raad van bestuur schriftelijk worden meegedeeld en wordt ambtshalve ingeschreven op de dagorde van de volgende raad van bestuur.

Artikel 9

De Koning bepaalt het organiek statuut van het Instituut bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad. Dit statuut bepaalt onder andere :

- 1° de structuur van het Instituut, zodat de verschillende taken, zoals bedoeld in de artikelen 4 en 5, optimaal georganiseerd kunnen worden en de medewerking van de Gemeenschappen en Gewesten mogelijk is;
- 2° de samenstelling van de organen zoals bedoeld in artikel 7;
- 3° het personeelsstatuut.

Artikel 10

Het Instituut wordt gefinancierd via :

- 1° een subsidie ten laste van de algemene uitgavenbegroting;
- 2° subsidies vanwege andere overheden, instellingen of openbare instellingen;
- 3° giften en legaten;
- 4° occasionele inkomsten;
- 5° andere inkomsten voortvloeiend uit de uitvoering van haar statutaire opdracht.

Artikel 11

De ontwerpbegroting wordt opgemaakt door de raad van bestuur. Binnen dit kader voorziet het Instituut in zijn begroting in een post om projecten te steunen die de bevordering beogen van de gelijkheid van vrouwen en mannen, en een post voor overeenkomsten die de waarborging beogen van de gelijkheid van vrouwen en mannen.

Artikel 12

Het Instituut brengt jaarlijks aan de minister belast met de gelijkheid van vrouwen en mannen uitvoerig verslag uit over de uitvoering van zijn opdracht. De minister zendt het verslag aan de federale wetgevende kamers.

Artikel 13

Artikel 26, tweede lid, van de wet van 13 mei 1999 houdende het tuchtstatuut van de personeelsleden van de politiediensten, wordt aangevuld als volgt :

8° « het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, wanneer de feiten een discriminerende behandeling laten vermoeden of indruisen tegen de wetten en reglementeringen betreffende de gelijkheid van vrouwen en mannen. ».

Artikel 14

Aan artikel 1, § 1, 2°, van de wet van 22 juli 1993 houdende diverse maatregelen inzake openbaar ambt, worden de volgende woorden toegevoegd : « - het Instituut van gelijkheid van vrouwen en mannen ».

Artikel 15

Voor de uitvoering van zijn opdrachten neemt het Instituut het personeel over van de Directie Gelijkheid van Kansen van het ministerie van Tewerkstelling en Arbeid.

De Koning bepaalt, na overleg met de representatieve personeelsorganisaties, de datum en de werkwijze voor de overdracht van de personeelsleden, bedoeld in het voorgaande id. Deze leden worden overgedragen met hun graad of met een overeenkomstige graad en in hun hoedanigheid. Zij behouden tenminste de retributie en de anciënniteit die zij hadden of zouden verkregen hebben indien zij in hun oorspronkelijke dienst de functie zouden hebben blijven uitoefenen waarvan zij titularis waren op het ogenblik van hun overdracht. Het juridisch statuut van deze leden blijft geregeld door de terzake in voege zijnde bepalingen, zolang de Koning van deze bevoegdheid geen gebruik heeft gemaakt.

Artikel 16

De Regie der Gebouwen stelt de nodige lokalen ter beschikking van het Instituut opdat het zijn opdrachten kan volbrengen.

Artikel 17

Deze wet treedt in werking op de door de Koning te bepalen datum. Kondigen deze wet af, bevelen dat zij met 's Lands zegel zal worden bekleed en door het Belgisch Staatsblad zal worden bekendgemaakt.

N.B.:

De wet van 16.12.2002 is in werking getreden op 31.3.2003 bij K.B. van 19.3.2003 tot vaststelling van het organieke statuut van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (B.S., 31.3)

2.14. WET VAN 12 JANUARI 2007 STREKKENDE TOT CONTROLE OP DE TOEPASSING VAN DE RESOLUTIES VAN DE WERELDVROUWEN-CONFERENTIE DIE IN SEPTEMBER 1995 IN PEKING HEEFT PLAATSGEHAD EN TOT INTEGRATIE VAN DE GENDERDIMENSIE IN HET GEHEEL VAN DE FEDERALE BELEIDSLIJNEN (B.S., 13.2.2007)

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet. Ze zet meer bepaald artikel 1 om van de Richtlijn 2002/73 van het Europees Parlement en de Raad van 23 december 2002 tot wijziging van de richtlijn 76/207 van de Raad 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.

Artikel 2

§ 1. De regering waakt over de tenuitvoerlegging van de doelstellingen van de vierde Wereldvrouwenconferentie die in september 1995 te Peking heeft plaatsgehad, en meer in het bijzonder over de integratie van de genderdimensie in het geheel van haar beleidslijnen, maatregelen, begrotingsvoorbereidingen of acties en dit met het oog op het vermijden of corrigeren van eventuele ongelijkheden tussen vrouwen en mannen. Daartoe definieert zij, in het begin van de legislatuur, ter gelegenheid van de regeringsverklaring, voor het geheel van de beleidsvlakken, de strategische doelstellingen die zij in de loop ervan wil verwezenlijken in overeenstemming met de doelstellingen van de Vierde Wereldvrouwenconferentie die in september 1995 in Peking werd gehouden en, in de mate van het mogelijke, met de conclusies die werden geformuleerd door het Forum van de niet-gouvernementele organisaties dat tegelijkertijd met de Wereldvrouwenconferentie in China heeft plaatsgevonden.

§ 2. De kredieten met betrekking tot de acties om gelijkheid van mannen en vrouwen te verwezenlijken, worden per departement, staatsdienst met afzonderlijk beheer, overheidsbedrijf en instelling van openbaar nut, uiteengezet in een gendernota die als bijlage wordt gevoegd bij elk ontwerp van algemene uitgavenbegroting.

§ 3. Elke minister stelt jaarlijks, ter gelegenheid van de bespreking van de algemene beleidsnota's, de acties, maatregelen en projecten voor die bijdragen tot de verwezenlijking van de strategische doelstellingen bedoeld in § 1 alsook tot de bevordering van de gelijkheid van mannen en vrouwen.

Artikel 3

Elke minister integreert de genderdimensie in alle beleidslijnen, maatregelen en acties die onder zijn of haar bevoegdheden vallen. Daartoe :

1° waakt hij over de tenuitvoerlegging van de strategische doelstellingen vastgesteld in artikel 2, paragraaf 1, en van de integratie van de genderdimensie in de managementplannen, in de beheerscontracten en in elk ander instrument voor strategische planning van de federale overheidsdiensten, het ministerie van Landsverdediging, de programmatorische overheidsdiensten, de overheidsinstellingen voor sociale zekerheid, de federale wetenschappelijke instellingen en instellingen van openbaar nut die onder zijn bevoegdheid vallen.

Daartoe keurt hij de relevante genderindicatoren goed die het mogelijk maken om het proces van de integratie van de genderdimensie en de realisatie van de strategische doelstellingen te meten;

2° (vervangen door de wet van 15.2.2013) gaat hij over tot de voorafgaande impactanalyse van de respectieve situatie van vrouwen en mannen, "Gender test" genoemd, op de wijze bepaald in titel 2, hoofdstuk 2 van de wet van 15 december 2013 houdende diverse bepalingen inzake administratieve vereenvoudiging en haar uitvoeringsbesluiten op voorontwerpen van

wet en ontwerpen van koninklijke en ministeriële besluiten waarvoor de tussenkomst van de Ministerraad bij wettelijke of reglementaire bepaling vereist is.

3° waakt hij, in het kader van de procedures voor de toekenning van overheidsopdrachten en de toekenning van subsidies, over het in aanmerking nemen van de gelijkheid van vrouwen en mannen en de integratie van de genderdimensie;

De Koning regelt, bij besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, het model-evaluatieverslag van de impact, gendertest " genaamd, en legt de inwerkingtreding ervan vast.

3° waakt hij, in het kader van de procedures voor de toekenning van overheidsopdrachten en de toekenning van subsidies, over het in aanmerking nemen van de gelijkheid van vrouwen en mannen en de integratie van de genderdimensie.

Artikel 4

Naast de maatregelen vervat in artikel 3 van deze wet, ziet elke minister er, in de domeinen die onder zijn bevoegdheden vallen, op toe dat de statistieken die de federale overheidsdiensten, het ministerie van Landsverdediging, de programmatorische overheidsdiensten, de overheidsinstellingen voor sociale zekerheid, de federale wetenschappelijke instellingen en de instellingen van openbaar nut in hun actiedomein produceren, verzamelen en bestellen, naar geslacht opgesplitst worden en dat er genderindicatoren worden opgesteld wanneer dit relevant is.

Artikel 5

§ 1. De regering legt aan de federale kamers een tussentijds verslag en een verslag op het eind van de legislatuur voor over het beleid dat werd gevoerd overeenkomstig de doelstellingen van de vierde Wereldvrouwenconferentie die in september 1995 in Peking heeft plaatsgehad. Deze verslagen integreren het ontwikkelingssamenwerkingsbeleid en het specifiek beleid inzake de gelijkheid van vrouwen en mannen.

§ 2. Het tussentijds verslag gaat over de opvolging van de vorderingen die werden verwezenlijkt met het oog op het bereiken van de in artikel 2 vastgelegde doelstellingen, waarbij de eventuele ondervonden moeilijkheden worden beschreven en de voorstellen die men voorziet om deze hinderpalen te verhelpen.

Het wordt aan de federale kamers overgemaakt binnen een termijn van 60 dagen volgend op de indiening bij de kamer van volksvertegenwoordigers van het tweede ontwerp van algemene uitgavenbegroting.

§ 3. Het verslag op het einde van de legislatuur is een diagnostische nota waarin de situatie aan het begin van de legislatuur wordt vergeleken met die op het einde van de legislatuur.

Het wordt aan de federale kamers overgemaakt binnen een termijn van 60 dagen volgend op de indiening bij de kamer van volksvertegenwoordigers van het vierde ontwerp van algemene uitgavenbegroting.

Artikel 6

Om de tenuitvoerlegging van deze wet te waarborgen wordt, op federaal niveau, een interdepartementale coördinatiegroep opgericht van personen die aangewezen werden binnen de beleidscel van elke minister en binnen alle federale overheidsdiensten, het ministerie van Landsverdediging en de programmatorische overheidsdiensten alsook vertegenwoordigers van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. De ministers kunnen er een vertegenwoordiger uitnodigen per overheidsinstelling voor sociale zekerheid, federale wetenschappelijke instelling of instelling van openbaar nut die onder hun bevoegdheden valt.

Artikel 7

Overeenkomstig zijn opdracht, die werd omschreven in de wet van 16 december 2002 houdende oprichting van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, is het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen belast met de begeleiding en de ondersteuning van het proces van de integratie van de genderdimensie in de beleidslijnen, maatregelen en acties van de overheid.

Artikel 8

De Koning bepaalt de uitvoeringsmodaliteiten van deze wet bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, in het bijzonder om sommige vormelijke en inhoudelijke regels te verduidelijken die moeten worden nageleefd bij de opstelling van de verslagen bedoeld in artikel 5, om een zeker niveau van minimale kwalificaties te waarborgen bij de aanwijzing van de personen in de beleidscellen en de overheidsadministraties die de in artikel 6 bedoelde interdepartementale coördinatiegroep vormen en om de regels te verduidelijken die verband houden met de oprichting en de werking van deze laatste.

Artikel 9

De Koning is gemachtigd om de bepalingen van deze wet te coördineren met de bepalingen van de wetten over de gelijke behandeling van mannen en vrouwen. Met het oog hierop kan de Koning :

1° de volgorde van de nummering van de titels, hoofdstukken, afdelingen, artikelen, paragrafen en leden van de te coördineren teksten wijzigen, ze op een andere manier hergroeperen, sommige bepalingen groeperen in de nieuwe titels, hoofdstukken of afdelingen en deze voorzien van een opschrift;

2° de verwijzingen in de te coördineren teksten wijzigen om ze in overeenstemming te brengen met de nieuwe nummering;

3° de redactie van de te coördineren bepalingen wijzigen om ze onderling te doen overeenstemmen en eenheid in de terminologie te brengen.

Overgangsbepalingen

Artikel 10

Deze wet treedt in werking op de dag van de bekendmaking ervan in het Belgisch Staatsblad, met uitzondering van de artikelen 2, 3 en 5, die in werking treden vanaf de eerste

dag van de nieuwe legislatuur die volgt op de legislatuur die loopt op het moment van de inwerkingtreding van deze wet.

Tot het einde van de legislatuur zal de opstelling van de verslagen blijven gebeuren conform de voorschriften van de wet van 6 maart 1996 strekkende tot controle op de toepassing van de resoluties van de Wereldvrouwenconferentie die van 4 tot 14 september 1995 in Peking heeft plaatsgehad. Bij wijze van afwijking zullen deze verslagen bepaald in de wet van 6 maart 1996 strekkende tot controle op de toepassing van de resoluties van de Wereldvrouwenconferentie die van 4 tot 14 september 1995 in Peking heeft plaatsgehad, ook de vooruitgang beschrijven en evalueren die werd geboekt in de uitvoering van artikel 4 van deze wet.

Artikel 11

De wet van 6 maart 1996 strekkende tot controle op de toepassing van de resoluties van de Wereldvrouwenconferentie die van 4 tot 14 september 1995 in Peking heeft plaatsgehad, wordt opgeheven vanaf de eerste dag van het begin van de legislatuur die volgt op de legislatuur die loopt op het moment van de inwerkingtreding van deze wet.

N.B.: Zie ook de uitvoeringsbesluiten: 26.1.2010 (B.S., 8.2.2010, 2^{de} ed.)

2.15 SOCIAAL STRAFWETBOEK (UITTREKSELS)

Art. 16. Definities

Voor de toepassing van Boek I van dit Wetboek en de uitvoeringsmaatregelen ervan, wordt verstaan onder : (...)

20° "datamining" : het gericht zoeken naar verbanden in gegevensverzamelingen met als doel profielen op te stellen voor meer diepgaand onderzoek;

21° "datamatching" : het vergelijken van twee sets van verzamelde data met elkaar (...)

Art. 20. Legitimatiebewijs

De sociaal inspecteurs oefenen hun opdrachten uit voorzien van het legitimatiebewijs van hun ambt.

De sociaal inspecteurs moeten hun legitimatiebewijs steeds voorleggen.

De Koning bepaalt het model van dit legitimatiebewijs.

Wanneer de sociaal inspecteurs optreden met het oog op het opsporen en vaststellen van inbreuken op de antidiscriminatiewetgeving en zijn uitvoeringsbesluiten, zoals bedoeld in artikel 42/1 van dit Wetboek, dient het legitimatiebewijs niet voorgelegd te worden, noch dienen ze hun hoedanigheid mede te delen.

Art. 42/1. Bijzondere bevoegdheid inzake discriminatie

§ 1. Met het oog op het opsporen en vaststellen van inbreuken op de antidiscriminatiewetgeving en zijn uitvoeringsbesluiten, hebben de sociaal inspecteurs de

bevoegdheid om, bij objectieve aanwijzingen van discriminatie, na een klacht of een melding, ondersteund door resultaten van datamining en datamatching, zich voor te doen als klanten, potentiële klanten, werknemers of potentiële werknemers om na te gaan of op grond van een wettelijk beschermd criterium gediscrimineerd werd of wordt.

§ 2. Onverminderd §3 is het de sociaal inspecteurs, belast met de uitvoering van de bijzondere bevoegdheid inzake discriminatie zoals bedoeld in paragraaf 1, verboden in het kader van hun opdracht strafbare feiten te plegen.

§ 3. Blijven vrij van straf, de sociaal inspecteurs die, in het kader van hun opdracht en met het oog op het welslagen ervan of ter verzekering van hun eigen veiligheid, strikt noodzakelijke strafbare feiten plegen met het uitdrukkelijk en voorafgaand akkoord van de arbeidsauditeur of de procureur des Konings.

Die strafbare feiten mogen niet ernstiger zijn dan die waarvoor de opsporingsmethode wordt aangewend en moeten noodzakelijkerwijs evenredig zijn met het nagestreefde doel.

Blijft vrij van straf de magistraat die machtiging verleent aan een sociaal inspecteur tot het plegen van strafbare feiten in het kader van de uitoefening van de bijzondere bevoegdheid inzake discriminatie zoals bedoeld in §1.

§ 4. De uitoefening van de bijzondere bevoegdheid inzake discriminatie zoals bedoeld in § 1 kan slechts gebeuren na een schriftelijk en voorafgaand akkoord van de arbeidsauditeur of de procureur des Konings. Dit akkoord heeft eveneens betrekking op de strikt noodzakelijke strafbare feiten en de machtiging daartoe, zoals bedoeld in § 3.

Alle acties ondernomen tijdens de opsporing en de resultaten ervan worden opgetekend in een verslag en worden megedeeld aan de arbeidsauditeur of de procureur des Konings.

§ 5. De betrokken persoon of personen waarbij vaststellingen worden gedaan, mogen niet worden geïmpliceerd in de zin van het artikel 30 van de voorafgaande titel van het Wetboek van Strafvordering.

De opsporingsmethode moet zich beperken tot het creëren van de gelegenheid om een discriminerende praktijk aan het licht te brengen. Deze bevoegdheid kan enkel worden uitgeoefend indien het voor de uitoefening van het toezicht noodzakelijk is om de reële omstandigheden die gelden voor gewone klanten, potentiële klanten, werknemers of potentiële werknemers te kunnen vaststellen en indien deze vaststellingen niet op een andere manier kunnen gebeuren. Zij mag niet tot gevolg hebben dat een discriminerende praktijk gecreëerd wordt terwijl er geen ernstige aanwijzing was van praktijken die men kan bestempelen als directe of indirecte discriminatie.

RECHTSPRAAK

B

**RECHTSPRAAK VAN
HET HOF VAN JUSTITIE
VAN DE EUROPESE UNIE**

1

Het overzicht van de arresten van het Hof van Justitie aangaande de gelijkheid tussen werkende vrouwen en mannen streeft de volledigheid na. Het bevat verschillende zaken met betrekking tot het Europees openbaar ambt. Sinds de oprichting van het Gerecht van Eerste Aanleg is het evenwel mogelijk dat sommige geschillen waarin aspecten met betrekking tot de gelijkheid worden aangeroerd niet voor het Hof gebracht werden en dus niet vermeld worden.

1. Arrest van 25 mei 1971
Zaak 80/70
Gabrielle Defrenne t. Belgische Staat
("Defrenne I")
*Jurispr.*⁵⁵, 1971, 445
2. Arrest van 7 juni 1972
Zaak 20/71
Luisa Bertoni, echtgen. Sabbatini t. Europees Parlement
Jurispr., 1972, 345
3. Arrest van 7 juni 1972
Zaak 32/71
Monique Bauduin, echtgen. Chollet t. Commissie van de Europese Gemeenschappen
Jurispr., 1972, 363
4. Arrest van 20 februari 1975
Zaak 21/74
Jeanne Airola t. Commissie van de Europese Gemeenschappen
Jurispr., 1975, 221
5. Arrest van 20 februari 1975
Zaak 37/74
Chantal Van den Broeck t. Commissie van de Europese Gemeenschappen
Jurispr., 1975, 235
6. Arrest van 8 april 1976
Zaak 43/75
Gabrielle Defrenne t. SABENA
("Defrenne II")
T.S.R., 1976, 199
Jurispr., 1976, 455
7. Arrest van 15 juni 1978
Zaak 149/77
Gabrielle Defrenne t. SABENA
("Defrenne III")
J.T.T., 1979, 153, opm. G. DESOLRE
Jurispr., 1978, 1365

⁵⁵ Jurisprudentie van het Hof van Justitie.

8. Arrest van 14 december 1979
Zaak 257/78
Evelyn Kenny-Levick, echtgen. Devres t. Commissie van de Europese
Gemeenschappen
Jurispr., 1979, 3767
9. Arrest van 27 maart 1980
Zaak 129/79
Macarthys Ltd. t. Wendy Smith
Jurispr., 1980, 1275
10. Arrest van 11 maart 1981
Zaak 69/80
Susan Jane Worringham en Margaret Humphreys t. Lloyds Bank Ltd.
Jurispr., 1981, 767
11. Arrest van 31 maart 1981
Zaak 96/80
J.P. Jenkins t. Kingsgate (Clothing Production) Ltd.
Jurispr., 1981, 911
12. Arrest van 9 februari 1982
Zaak 12/81
Eileen Garland t. Britisch Rail Engineering Ltd.
Jurispr., 1982, 359
13. Arrest van 16 februari 1982
Zaak 19/81
Arthur Burton t. British Railways Board
Jurispr., 1982, 555
14. Arrest van 9 juni 1982
Zaak 58/81
Commissie van de Europese Gemeenschappen t. Groothertogdom Luxemburg
Jurispr., 1982, 2175
15. Arrest van 6 juli 1982
Zaak 61/81
Commissie van de Europese Gemeenschappen t. Verenigd Koninkrijk
Jurispr., 1982, 2601
16. Arrest van 26 oktober 1983
Zaak 163/82
Commissie van de Europese Gemeenschappen t. Italiaanse republiek
Jurispr., 1983, 3273
17. Arrest van 8 november 1983
Zaak 165/82
Commissie van de Europese Gemeenschappen t. Verenigd Koninkrijk
Jurispr., 1983, 3431

18. Arrest van 20 maart 1984
Zaak 75/82 en 117/82
C. Razzouk en A. Beydoun t. Commissie van de Europese Gemeenschappen
J.T., 1984, 613
Jurispr., 1984, 1509
19. Arrest van 10 april 1984
Zaak 14/83
Sabine von Colson en Elisabeth Kamann t. Land Nordrhein-Westfalen
Jurispr., 1984, 1891
20. Arrest van 10 april 1984
Zaak 79/83
Dorit Harz t. Deutsche Tradax GmbH.
Jurispr., 1984, 1921
21. Arrest van 12 juli 1984
Zaak 184/83
Ulrich Hoffman t. Barmer Ersatzkasse
J.T., 1984, 676
Jurispr., 1984, 3047
22. Arrest van 18 september 1984
Zaak 23/83
W.G.M. Liefing e.a. t. Directie van het Akademisch Ziekenhuis bij de
Universiteit van Amsterdam
Jurispr., 1984, 3225
23. Arrest van 31 januari 1985
Zaak 143/83
Commissie van de Europese Gemeenschappen t. Denemarken
J.T.T., 1985, 31
Jurispr., 1985, 427
24. Arrest van 21 mei 1985
Zaak 248/83
Commissie van de Europese Gemeenschappen t. Duitse Bondsrepubliek
Jurispr., 1985, 1459
25. Arrest van 26 februari 1986
Zaak 151/84
Joan Roberts t. Tate Lyle Industries Ltd.
Jurispr., 1986, 703
26. Arrest van 26 februari 1986
Zaak 152/84
Marshall t. Southampton and South West Hampshire Area Health Authority
(Teaching)
("Marshall I")
Jurispr., 1986, 723

27. Arrest van 26 februari 1986
Zaak 262/84
Vera Mia Beets-Proper t. F. Van Landschot Bankiers n.v.
Jurispr., 1986, 773
28. Arrest van 13 mei 1986
Zaak 170/84
Karin Weber Von Harz t. Bilka Kaufhaus GmbH.
Jurispr., 1986, 1607
29. Arrest van 15 mei 1986
Zaak 222/84
Marguerite Johnston t. The Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary
Jurispr., 1986, 1651
30. Arrest van 24 juni 1986
Zaak 150/85
Jacqueline Drake t. Chief Adjudication Officer
J.T.T., 1987, 203
Jurispr., 1986, 1995
31. Arrest van 1 juli 1986
Zaak 237/85
Gisela Rummler t. Dato-Druck GmbH.
Jurispr., 1986, 2101
32. Arrest van 4 december 1986
Zaak 71/85
Nederlandse Staat t. Federatie Nederlandse Vakbeweging
J.T.T., 1987, 197, opm. D. DE VOS
(Het recht op werkloosheidsuitkering van gehuwde vrouwen)
Jurispr., 1986, 3855
33. Arrest van 24 maart 1987
Zaak 286/85
Mc. Dermott en Cotter t. The Minister for Social Welfare en the Attorney General
Jurispr., 1987, 1463
34. Arrest van 11 juni 1987
Zaak 30/85
J.W. Teuling t. Raad van beheer van de Bedrijfsvereniging voor de Chemische Industrie
R.W., 1987-88, 251, noot D. PIETERS
Jurispr., 1987, 2497
35. Arrest van 24 juni 1987
Zaak 384/85
Borrie Clarke t. The Chief Adjudication Officer
Jurispr., 1987, 2865

36. Arrest van 3 december 1987
Zaak 111/86
G.N. Newstead t. Department of Transport Her Majesty's Treasury
Jurispr., 1987, 4753
37. Arrest van 16 december 1987
Zaak 111/86
E. Delauche t. Commissie van de Europese Gemeenschappen
Jurispr., 1987, 5345
(zie ook: Bonino t. Commissie, zaak 233/85, 12 februari 1987,
Jurispr., 1987, 739)
38. Arrest van 4 februari 1988
Zaak 157/86
Mary Murphy en anderen t. An Bord Telecom Eireann
J.T.T., 1988, 231
Jurispr., 1988, 231
39. Arrest van 8 maart 1988
Zaak 80/87
Mevrn. A. Dik, A. Menkutos-Demirci en Laar-Vreeman
t. College van Burgemeester en Wethouders Arnhem en Winterswijk
Jurispr., 1988, 1601
40. Arrest van 30 juni 1988
Zaak 318/86
Commissie van de Europese Gemeenschappen t. Franse republiek
(tewerkstelling openbare dienst)
Jurispr., 1988, 3559
41. Arrest van 25 oktober 1988
Zaak 321/86
Commissie van de Europese Gemeenschappen t. Franse republiek
(collectieve arbeidsovereenkomsten)
Jurispr., 1988, 6332
42. Arrest van 27 juni 1989
Zaak 48, 106 en 107/88
Achterberg-Ter Riele e.a. t. Sociale Verzekeringsbank (Nederland)
Jurispr., 1989, 1963

43. Arrest van 13 juli 1989
Zaak 171/88
Rinner Kühn t. Spezial Gebäudevereinigung
Jurispr., 1989, 2743
44. Arrest van 17 oktober 1989
Zaak 109/88
Deens bediendensyndicaat voor handel en kantoor t. Deense Werkgevers-
verbond, optredend voor Danfoss
J.T.T., 1990, 194, opm. D. DE VOS, “La preuve du contraire”
Jurispr., 1989, 3199
45. Arrest van 13 december 1989
Zaak 102/88
Ruzius-Wibrink t. Bestuur van de Bedrijfsvereniging voor arbeidsdiensten
(Nederland)
J.T.T., 1990, 192, opm. D. DE VOS, “A marginalisation, marginalisation et
demie”
Jurispr., 1989, 4311
46. Arrest van 17 mei 1990
Zaak 262/88
Douglas Harvey Barber t. Gardien Royal Exchange Assurance Group
Soc. Kron., 1990, 374, opm. D. DE VOS. “Les pensions professionnelles ou
l’art de l’interrogation”;
J.T.T., 1991, 129, opm.
Jurispr., 1990, I, 1889
47. Arrest van 27 juni 1990
Zaak 179/09
Maria Kowalsko t. Freie und Hansestadt Hamburg
J.T.T., 1991, 127
Jurispr., 1991, I, 2591
48. Arrest van 12 juli 1990
Zaak 188/89
Foster en anderen t. British Gas plc.
J.T.T., 1991, 126; *Administration publique- Trimestriel*, 1991, 79
Jurispr., 1990, I, 3313
(zie ook EHVJ, 10 oktober 2017, C-143/15, Farrell)
49. Arrest van 8 november 1990
Zaak 177/88
Dekker t. V.J.V.
J.T.T., 1991, 122, opm. D. DE VOS, “Le prix de la loyauté”;
Soc. Kron., 1991, 43, opm. J. JACQMAIN, “Ca va encore mieux quand on le
dit”.
Jurispr., 1990, I, 3941

50. Arrest van 8 november 1990
Zaak 179/88
Hertz t. Aldi Marked
J.T.T., 1991, 120, opm. D. DE VOS, “La maternité, c’est la santé, ils disaient”;
Soc. Kron., 1991, 48, opm. J. JACQMAIN, “Retour de balancier?”
Jurispr., 1990, I, 3979
51. Arrest van 21 november 1990
Zaak 373/89
Integrity t. Rouvroy
J.T.T., 1991, 115, opm. D. DE VOS, “Coup de gong”;
Soc. Kron., 1991, 52, noot J. JACQMAIN
Jurispr., I, 4243
52. Arrest van 7 februari 1991
Zaak 184/89
Nimz t. Freie und Hansestadt Hamburg
J.T.T., 1991, 346
Jurispr., I, 297
53. Arrest van 13 maart 1991
Zaak 377/89
A. Cotter en N. Mc Dermott t. Minister for Social Welfare and Attorney general
 (“Mc Dermott en Cotter II”)
Jurispr., I, 1155
54. Arrest van 7 mei 1991
Zaak 229/89
Commissie van de Europese Gemeenschappen t. Koninkrijk België
Jour. Procès, 14 juni 1991, 18, opm. I. CANTO;
Soc. Kron., 1992, 89, opm. M.Th. CUVELLIEZ, “Une décision de justice est un produit de nature politique” en opm. P. PALSTERMAN, “Egalité formelle ou discrimination réelle - De bon usage de textes juridiques”.
Jurispr., I, 2205
55. Arrest van 11 juli 1991
Zaak 31/90
Elsie Rita Johnson t. Chief Adjudication Officer
 (“Johnson I”)
Jurispr., I, 3723
56. Arrest van 11 juli 1991
Zaak 87 - 88 - 89/90
A. Verholen en T.H.M. Van Wetten-Van Uden en G.H. Heiderijk t. Sociale Verzekeringsbank Amsterdam
Soc. Kron., 1992, 276
Jurispr., I, 3757

57. Arrest van 18 juli 1991
Zaak 208/90
T. Emmot t. Minister for Social Welfare and Attorney general
Soc. Kron., 1992, 278
Jurispr., I, 4269
58. Arrest van 25 juli 1991
Zaak 345/59
Ministère public (France) t. Stoeckel
Soc. Kron., 1991, 385, opm. J. Jacqmain “La lumière dans les ténèbres? A propos du travail de nuit des femmes”; *J.T.T.*, 1992, 125
Jurispr., I, 4047
59. Arrest van 4 februari 1992
Zaak 243/90
The Queen t. Secretary of State for Social Security, ex parte Florence Rose Smithson
Jurispr., I, 467
60. Arrest van 4 juni 1992
Zaak 360/90
Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin e. V t. M. Bötzel
Soc. Kron., 1992, 403, opm. J. JACQMAIN; *J.T.T.*, 1993, 321, opm. D. DE VOS, “L’exercice des missions syndicats à temps partiel, facilité?”
Jurispr., I, 3589
61. Arrest van 7 juli 1992
Zaak 9/91
The Queen t. Secretary of State for Social Security, ex parte E.O.C.
Soc. Kron., 1993, 247
Jurispr., I, 4297
62. Arrest van 16 juli 1992
Zaken 63/91 en 64/91
S. Jackson en P. Cresswell t. Chief Adjudication Officer
Jurispr., I, 4737
63. Arrest van 19 november 1992
Zaak 226/91
Molenbroek t. Sociale Verzekeringsbank
Soc. Kron., 1993, 249, opm. D. DE VOS, “Pension minimale garantie”.
Jurispr., I, 5943
64. Arrest van 17 februari 1993
Zaak 173/91
Commissie t. België
Soc. Kron., 1993, 252, opm. D. DE VOS, “Préposition, branle-bas de combat?”; *J.T.T.*, 1993, 192, opm. J.F. GERARD
Jurispr., I, 673

65. Arrest van 30 maart 1993
Zaak 328/91
Secretary of State for Social Security t. Thomas, Cooze, Beard, Murphy, Morley en E.O.C.
Soc. Kron., 1993, 258, opm. D. DE VOS, “L’âge de la pension... l’équilibre financier et la cohérence”
Jurispr., I, 1267
66. Arrest van 1 juli 1993
Zaak 154/92
Van Cant t. Rijksdienst voor Pensioenen
J.T.D.E., 1993, 15, opm. M.S.; *R.W.*, 1993-94, 95;
Soc. Kron., 1993, 388 opm. D. DE VOS
Jurispr., I, 3830
67. Arrest van 2 augustus 1993
Zaak 158/91
Ministère public (France) t. Levy
Soc. Kron., 1993, 392, opm. J. JACQMAIN
Jurispr., I, 4300
68. Arrest van 2 augustus 1993
Zaak 271/91
Marshall t. Southampton and South West Hampshire Area Health Authority (“Marshall II”)
J.T.D.E., 1992, 59, opm. V. BERTRAND; *Soc. Kron.*, 1994, 23, opm. J. JACQMAIN; *Rev. tr. Dr. h.*, 1994, 271, opm. W. VOGEL
Jurispr., I, 4400
69. Arrest van 6 oktober 1993
Zaak 109/91
Ten Oever t. Stichting Bedrijfspensioenfonds voor het Glazenwassers- en Schoonmaakbedrijf
J.T.T., 1994, 488
Jurispr., I, 4879
70. Arrest van 27 oktober 1993
Zaak 337/91
Van Gemert-Derks t. Bestuur van de Nieuwe Industriële Bedrijfsvereniging
Jurispr., I, 5464
71. Arrest van 27 oktober 1993
Zaak 338/91
Steenhorst-Neerings t. Bestuur van de Bedrijfsvereniging voor Detailhandel, Ambachten en Huisvrouwen
J.T.D.E., 1994, 16
Jurispr., I, 5497

72. Arrest van 27 oktober 1993
Zaak 127/92
Enderby t. Frenchay Health Authority en Secretary of State for Health
Soc. Kron., 1994, 27; *J.T.T.*, 1994, 21
Jurispr., I, 5535
73. Arrest van 9 november 1993
Zaak 132/92
Birds Eye Walls Ltd. t. F.M. Roberts
R.W., 1993-94, 1065; *Soc. Kron.*, 1994, 241
Jurispr., I, 5599
74. Arrest van 30 november 1993
Zaak 189/91
Petra Kirsammer-Hack t. Nurhan Sidal
J.T.D.E., 1994, 76
Jurispr., I, 6215
75. Arrest van 14 december 1993
Zaak 110/91
Moroni t. Firma Collo GmbH.
J.T.T., 1994, 19; *R.W.*, 1993-94, 1243
Jurispr., I, 6609
76. Arrest van 22 december 1993
Zaak 152/91
Neath t. Hugh Steeper Ltd.
R.W., 1993-94, 1244
Jurispr., I, 6953
77. Arrest van 3 februari 1994
Zaak 13/93
M.Minne t. O.N.Em.
J.T.D.E., 1994, 55; *J.T.T.*, 1994, 117;
Soc. Kron., 1994, 420, noot J. JACQMAIN;
R.W., 1993-94, 1436, noot L. VAN DEN HENDE
Jurispr., I, 376
78. Arrest van 24 februari 1994
Zaak 343/92
M.A. Roks en andere t. Bestuur van de Bedrijfsvereniging voor de
Gezondheid, Geestelijke en Maatschappelijke Belangen en andere.
R.W., 1994-95, 58, noot K. VERRETH
Jurispr., I, 587
79. Arrest van 5 mei 1994
Zaak 421/92
G. Habermann-Beltermann t. Arbeiterwohlfahrt, Bezirksverband Ndb./Opf. eV
J.T.T., 1994, 487; *Soc. Kron.*, 1994, 385, opm. J. JACQMAIN, "Egalité de
traitement et protection de la maternité, le problème n'est pas vidé"
Jurispr., I, 1668

80. Arrest van 7 juli 1994
Zaak 420/92
E. Bramhill t. Chief Adjudication Officer
Jurispr., I, 3191
81. Arrest van 14 juli 1994
Zaak 32/93
C.L. Webb t. Emo Air Cargo (UK) Ltd.
R.W., 1994-95, 652, noot P. HUMBLET
Jurispr., I, 3567
82. Arrest van 28 september 1994
Zaak 200/91
Coloroll Pension Trustees Ltd. t. J.R. Russell en andere
J.T.T., 1994, 490
Jurispr., I, 4389
83. Arrest van 28 september 1994
Zaak 408/92
C.C.E. Smith en andere t. Avdel Systems Ltd.
Jurispr., I, 4435
84. Arrest van 28 september 1994
Zaak 7/93
Bestuur van het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds t. G.A. Beune
J.T.T., 1995, 204
Jurispr., I, 4471
85. Arrest van 28 september 1994
Zaak 28/93
M.N.G. Van Den Akker t. Stichting Shell Pensioenfonds
Jurispr., I, 4527
86. Arrest van 28 september 1994
Zaak 57/93
A.A. Vroége t. NCIV Instituut voor Volkshuisvesting BV en Stichting
Pensioenfonds NCIV
Jurispr., I, 4541
87. Arrest van 28 september 1994
Zaak 128/93
G.C. Fisscher t. Voorhuis Hengelo BV en Stichting Bedrijfspensioenfonds
voor de Detailhandel
Jurispr., I, 4583
88. Arrest van 5 oktober 1994
Zaak 165/91

- S.J.M. van Munster t. Office national des Pension
J.T.D.E., 1995, 20; *J.T.T.*, 1995, 37
Jurispr., I, 4661
89. Arrest van 6 december 1994
Zaak 410/92
Elsie Rita Johnson t. Chief Adjudication Officer
("Johnson II")
J.T.T., 1995, 214
Jurispr., I, 5483
90. Arrest van 13 december 1994
Zaak 297/93
Rita Grau-Hupka t. Stadtgemeinde Bremen
J.T.T., 1995, 52; *R.W.*, 1994-95, 1454, noot P. HUMBLET
Jurispr., I, 5535
91. Arrest van 15 december 1994
Zaken 399/92, 409/92, 425/92, 34/93, 50/93 en 78/93
Stadt Lengerich t. Angelika Helmig
Waltraud Schmidt t. Deutsche Angestellten - Krankenkasse
Elke Herzog t. Arbeiter-Samariter-Bund Landverband Hamburg t. V
Dagmar Lange t. Bundesknappschaft Bochum
Angelika Kussfeld t. Firma Detlef Bogdol GmbH.
Ursula Ludewig t. Kreis Segeberg
J.T.T., 1995, 50; *Soc. Kron.*, 1995, 150, opm. J. JACQMAIN;
R.W., 1994-95, 1454, noot P. HUMBLET
Jurispr., I, 5727
92. Arrest van 31 mei 1995
Zaak 400/93
Deens bediendensyndicaat voor handel en kantoor t. Deens Werkgevers-
verbond, optredend voor Royal Copenhagen
J.T.T., 1995, 372; *J.T.D.E.*, 1995, 184; *R.W.*, 1995-96, 894, noot P. HUMBLET
Jurispr., I, 1275
93. Arrest van 13 juli 1995
Zaak 116/94
Jennifer Meyers t. Adjudication Officer
Soc. Kron., 1996, 157, opm. S. HUMBLET
Jurispr., I, 2131
94. Arrest van 11 augustus 1995
Zaak 92/94
Secretary of State for Social Security, Chief Adjudication Officer t. Rose
Graham, Mary Connell en Margaret Nicholas
Soc. Kron., 2/1996, 178, opm. D. DE VOS
Jurispr., I, 2521
95. Arrest van 17 oktober 1995

- Zaak 450/93
Eckhard Kalanke t. Freie Hansestadt Bremen, verdedigd door Heike Glissman
J.T.D.E., 1996, 21; *Soc. Kron.*, 1996, 161, opm. J. JACQMAIN, “Promouvoir l’homme le plus apte à la fonction, sans considération de sexe”;
R.W., 1995-96, 893, noot P. HUMBLET; *J.T.T.*, 1996, 130
Jurispr., I, 3051
96. Arrest van 19 oktober 1995
Zaak 137/94
The Queen t. Secretary of State for Health, ex parte Cyril Richardson
Soc. Kron., 1996, 181, opm. D. DE VOS; *J.T.D.E.*, 1996, 116
Jurispr., I, 3407
97. Arrest van 14 december 1995
Zaak 317/93
I. Nolte t. Landesversicherungsanstalt Hannover
Jurispr., I, 4625
98. Arrest van 14 december 1995
Zaak 444/93
U. Megner en H. Scheffel t. Innungskrankenkasse Rheinhessen-Pfalz
Jurispr., I, 4741
(zie ook: Genc, zaak C-14/09, 4 februari 2010)
99. Arrest van 1 februari 1996
Zaak 280/94
Y.M. Posthuma - Van Damme t. Bestuur van de Bedrijfsvereniging voor Detailhandel, Ambachten en Huisvrouwen
N. Oztürk t. Bestuur van de Nieuwe Algemene Bedrijfsvereniging
Jurispr., I, 179
100. Arrest van 6 februari 1996
Zaak 457/93
Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation eV t. J. Lewark
J.T.T., 1997, 242
Jurispr., I, 243
101. Arrest van 8 februari 1996
Zaak 8/94
C.B. Laperre t. Bestuurscommissie beroepszaken in de provincie Zuid-Holland
Jurispr., I, 273
102. Arrest van 13 februari 1996
Zaak 342/93
J. Gillespie e.a. t. Northern Ireland and Social Services Board, etc.
Soc. Kron., 1996, 175, opm. J. JACQMAIN
Jurispr., I, 475
103. Arrest van 7 maart 1996
Zaak 278/93
E. Freers, en H. Speckmann t. Deutsche Bundespost

- Soc. Kron.*, 1997, 219, opm. T. SIGALAS
Jurispr., I, 1165
104. Arrest van 30 april 1996
Zaak 13/94
P. t. S. en Cornwall County Council
Soc. Kron., 1996, 323, noot J. JAQMAIN
105. Arrest van 11 juli 1996
Zaak 228/94
S.C. Atkins t. Wrekin District Council en Department of Transport
Jurispr., I, 3633
106. Arrest van 10 oktober 1996
Zaak 245/94 en 321/94
I. Hoefer en I. Zachow t. Land NordRhein-Westfalen
Jurispr., I, 4895
107. Arrest van 24 oktober 1996
Zaak 435/93
F.C.M. Dietz t. Stichting Thuiszorg Rotterdam
Jurispr., I, 5223
108. Arrest van 7 november 1996
Zaak 77/95
B.A. Züchner t. Handelskrankenkasse (Ersatzkasse) Bremen
J.T.T., 1998, 46
Jurispr., I, 5689
109. Arrest van 30 januari 1997
Zaak 139/95
L. Balestra t. Istituto nazionale della previdenza sociale
J.T.T., 1997, 233; *J.T.D.E.*, 1997, 138
Jurispr., I, 549
110. Arrest van 13 maart 1997
Zaak 197/96
Commissie t. Franse republiek
Jurispr., I, 1489
111. Arrest van 17 april 1997
Zaak 147/95
Dimossia Epicheirissi Ilektrismou t. E. Evrenopoulos
Jurispr., I, 2507
(Zie ook: Hof van Justitie van de Europese Vrijhandelsassociatie, 30 oktober 2007, zaak E-2/07, Autorité de surveillance t.Noorwegen en 28 juni 2011, zaak E-18/10, Autorité de surveillance t.Noorwegen)
112. Arrest van 22 april 1997
Zaak 66/95

The Queen t. Secretary of State for Social Security, ex parte Eunice Sutton
Jurispr., I, 2163

113. Arrest van 22 april 1997
Zaak 180/95
Nils Draehmpaehl t. Urania Immobilienservice OHG
Soc. Kron., 1997, 475; opm. J. JACQMAIN
Jurispr., I, 2195
114. Arrest van 29 mei 1997 (rechtgezet door het arrest van 12 juni 1997)
Zaak 400/95
Handels-og Kontorfunktionaerernes Forbund i Danmark, optredend voor
H.E.Larson t. Dansk Handel & Service, optredend voor Føtex Supermarked
A/S
Soc. Kron., 1997, 480, opm. J. JACQMAIN
Jurispr., I, 2757
115. Arrest van 2 oktober 1997
Zaak 1/95
H. Gerster t. Freistaat Bayern
R.W., 1998-99, 28, noot P. HUMBLET
Jurispr., I, 5253
116. Arrest van 2 oktober 1997
Zaak 100/95
B. Kording t. Senator für Finanzen
R.W., 1998-99, 28, noot P. HUMBLET
Jurispr., I, 5289
117. Arrest van 11 november 1997
Zaak 409/95
H. Marschall t. Land Nordrhein - Westfalen
Soc. Kron., 1998, 15, opm. J. JACQMAIN; *J.T.D.E.*, 1998, 66;
J.T.T., 1998, 272; *R.W.*, 1998-99, 29, noot P. HUMBLET
Jurispr., I, 6363
118. Arrest van 4 december 1997
Zaak 207/96
Commissie t. Italië
Jurispr., I, 6869
119. Arrest van 11 december 1997
Zaak 246/96
M.T. Magorrian en I.P. Cunningham t. Eastern Health and Social Services
Board en Department of Health and Social Services
J.T.T., 1998, 266; *Soc. Kron.*, 1998, 485
Jurispr., I, 7153

120. Arrest van 17 februari 1998
Zaak 249/96
L.J. Grant t. South-West Trains Ltd.
J.T.D.E., 1998, 113, opm. A. WEYEMBERH;
Soc. Kron., 1998, 244, opm. J. JACQMAIN; *J.D.J.*, nr. 175, 1998, 10
Jurispr., I, 621
121. Arrest van 30 april 1998
Zaak 136/95
Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés t. E. Thibault
Soc. Kron., nr. 10/1998, opm. J. JACQMAIN
Jurispr., I, 2011
122. Arrest van 30 april 1998
Zaken 377/96 t.e.m. 384/96
A. De Vriendt, R. Van Looveren, J. Grare, K. Boeykens, F. Serneels, F. Parotte, C. Delbrouck en H. Props t. Rijksdienst voor Pensioenen
Soc. Kron., nr. 11/1998, opm. P. DELCHEVALRIE
Jurispr., I, 2105
123. Arrest van 17 juni 1998
Zaak 243/95
K. Hill en A. Stapleton t. The Revenue Commissioners en Department of Finance
124. Arrest van 30 juni 1998
Zaak 394/96
M. Brown t. Rentokil Ltd.
Soc. Kron., nr. 10/1998, opm. J. JACQMAIN
125. Arrest van 22 september 1998
Zaak 185/97
B.J. Coote t. Granada Hospitality Ltd.
126. Arrest van 22 oktober 1998
Zaak 154/96
L. Wolfs t. Rijksdienst voor Pensioenen
Soc. Kron., nr. 11/1998
127. Arrest van 27 oktober 1998
Zaak 411/96
M. Boyle e.a. t. Equal Opportunities Commission
128. Arrest van 19 november 1998
Zaak 66/96
Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark, optredend voor B.Høj Pedersen t. Fællesforeningen for Danmarks Brugsforeninger, optredend voor K. Skive; H.K.F.D. optredend voor B. Andresen t. Dansk Tandlaegeforening, optredend voor J. Bagner

129. Arrest van 1 december 1998
Zaak C - 326/96
B.S. Levez t.T.H. Jennings (Harlow Pools) Ltd

130. Arrest van 9 februari 1999
Zaak 167/97
Regina t. Secretary of State for Employment, ex parte N. Seymour-Smith en L. Perez
Soc. Kron., 1999, 371, opm. J; JACQMAIN;
R.W., 1999-2000, 308, noot P. HUMBLET
Jurispr., I, 623

131. Arrest van 11 mei 1999
Zaak 309/97
Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse t. Wiener Gebietskrankenkasse
R.W., 1999-2000, 411, noot P. HUMBLET

132. Arrest van 8 juli 1999
Zaak 354/98
Commissie t. Frankrijk

133. Arrest van 9 september 1999
Zaak 281/97
A. Krüger t. Kreiskrankenhaus Eberberg

134. Arrest van 14 september 1999
Zaak 249/97
G. Gruber t. Silhouette International Schmied GmbH 2 Co. KG

135. Arrest van 16 september 1999
Zaak 218/98
O. Dabo Abdoulaye e.a. t. Régie nationale des usines Renault S.A.

136. Arrest van 21 oktober 1999
Zaak 333/97
S. Lewen t. L. Denda
Soc. Kron., 2000, 264, opm. J. JACQMAIN;
R.W., 2000-01, 251, noot P. HUMBLET;
Jurispr., I, 7243
(zie ook: P. Rydergard, zaak C-1225/00, 21 februari, 2002, *Jurispr.*, I, 1817, *J.T.D.E.*, 2002,133, Commissie t. België zaak C-469/02, 7 september 2004, *Soc. Kron.*, 2005, 247, opm. J. JACQMAIN)

137. Arrest van 26 oktober 1999
Zaak 273/97
A.M. Sirdar t. The Army Board en Secretary of State for Defence

Soc. Kron., 2000, 274; *R.W.*, 2000-01, 251, noot P. HUMBLET
Jurispr., I, 7403
(Comp.: E.H.M.R., 7.10.2010 en 22.3.2012, Markin t. Rusland, 30078/06)

138. Arrest van 28 oktober 1999
Zaak 187/98
Commissie t. Griekenland
Jurispr., I, 7731

139. Arrest van 16 december 1999
Zaak 382/98
The Queen t. Secretary of State for Social Security, ex parte J.H. Taylor
Jurispr., I, 8955

140. Arrest van 11 januari 2000
Zaak 285/98
T. Kreil t. Duitse Federale Republiek
J.T.D.E., 2000, 66; *Soc. Kron.*, 2000, 277, opm. J. JACQMAIN
Jurispr., I, 527
(Zie ook: E.H.R.M., 18.7.1994, Schmidt t. Federale Republiek Duitsland, 12/1993/407/486)

141. Arrest van 3 februari 2000
Zaak 207/98
S.K. Mahlburg t. Land Mecklenburg-Vorpommern
J.T.D.E., 2000, 92; *J.T.T.*, 2000, 121;
Soc. Kron., 2000, 270, opm. J.JACQMAIN; *R.W.*, 2000-01, 749 noot P. HUMBLET
Jurispr., I, 549

142. Arrest van 10 februari 2000
Zaak 50/96
Deutsche Telecom AG t. Schröder
Jurispr., I, 743

143. Arrest van 10 februari 2000
Zaken 234/96 en 235/96
Deutsche Telecom AG. t. A. Vick en U. Conze
Jurispr., I, 799

144. Arrest van 10 februari 2000
Zaken 270/97 en 271/97
Deutsche Post AG t. E. Sievers en B. Schrage
Jurispr., I, 929

145. Arrest van 28 maart 2000
Zaak 158/97
G. Badeck e.a. t. Hessische Ministerpräsident en Landesanwalt beim Staatsgerichtshof des Landes Hessen

J.T.T., 2000, 410; *J.T.D.E.*, 2000, 250; *R.W.*, 2000-01, 750, noot P.
HUMBLET
Jurispr., I, 1875

146. Arrest van 30 maart 2000
Zaak 236/98
Jämställhetombudsmannen t. Örebro läns landsting.
J.T.T., 2000, 408; *R.W.*, 2000-01, 751, noot P. HUMBLET
Jurispr., I, 2189
147. Arrest van 6 april 2000
Zaak 226/98
B. Jørgensen t. Foreningen af Speciallæger en Sygesikringens
Forhandlingsudvalg.
Jurispr., I, 2447
148. Arrest van 16 mei 2000
Zaak 78/98
S. Preston e.a. t. Wolverhampton Healthcare N.H.S. Trust e.a.; D. Fletcher e.a.
C. Midland Bank plc.
J.T.T., 2000, 405
Jurispr., I, 3201
149. Arrest van 23 mei 2000
Zaak 196/98
R.V. Hepple, A. Stec, P.V. Lunn, O. Kimber, S.Spencer t. Adjudication Officer
J.T.T., 2000, 404
Jurispr., I, 3701
(Zie ook: E.H.R.M., 6 juli 2005 en 12 april 2006, Stec en anderen t. Verenigd
Koninkrijk, 65731/01 en 65900/01, *Soc. Kron.*, 2006, 193, noot J.
JACQMAIN)
150. Arrest van 23 mei 2000
Zaak 104/98
J. Buchner e.a. t. Sozialversicherungsanstalt der Bauern
J.T.T., 2000, 403
Jurispr., I, 3625
151. Arrest van 25 mei 2000
Zaak 50/99
J.M. Podesta t. Caisse de retraite par répartition des ingénieurs, cadres et
assimilés e.a.
J.T.T., 2000, 402
Jurispr., I, 4039
152. Arrest van 6 juli 2000
Zaak 407/98
K. Abrahamsson en L. Anderson t. E. Fogelqvist
R.W., 2000-01, 1574, noot P. HUMBLET

Jurispr., I, 5539

(Zie ook: Cour de Justice de l'Association européenne de libre-échange, 24 januari 2003, zaak E-1/02, Autorité de surveillance t. Noorwegen, *Soc. Kron.*, 2003, 517, opm. J. JACQMAIN)

153. Arrest van 13 juli 2000
Zaak 166/99
M. Defreyt t. Sabena n.v.
Soc. Kron., 2000, 378, opm. J. JACQMAIN; *R.W.*, 2000-01, 1574, noot P. HUMBLET
Jurispr., I, 6155
154. Arrest van 26 september 2000
Zaak 322/98
B. Kachelmann t. Bankhaus Hermann Lampe KG.
Soc. Kron., 2001, 11, opm. J. JACQMAIN
Jurispr., I, 7505
155. Arrest van 7 december 2000
Zaak 79/99
J. Schnorbus t. Land Hessen
Soc. Kron., 2001, 242, opm. J. JACQMAIN
Jurispr., I, 10997
156. Arrest van 14 december 2000
Zaak 457/98
Commissie t. Griekenland
Jurispr., I, 11481
157. Arrest van 31 mei 2001
Zaken 122/99P en 125/99P
D. en Zweden t. Raad
J.J.T.R., 2001, 213; *R.W.*, 2001-02, 901, noot S. VAN GARSSE
Soc. Kron., 2002, 231, opm. J. JACQMAIN
Jurispr., I, 4319
(Zie ook: T.F.P.E.U., 6 mei 2014, zaak F-153/12, Forget t. Commissie)
158. Arrest van 26 juni 2001
Zaak 381/99
S. Brunnhofer t. Bank der österreichischen Postsparkasse AG
R.W., 2002-03, 354, noot P. HUMBLET
Jurispr., I, 4961
159. Arrest van 4 oktober 2001
Zaak 438/99
M.L. Jiménez Melgart t. Ayuntamiento de Los Barrios
J.T.T., 2002, 73; *R.W.*, 2002-03, 196, noot F. DORSSEMONT; *Soc. Kron.*, 2002, 432
Jurispr., I, 6915

160. Arrest van 4 oktober 2001
Zaak 109/00
Tele Danmark A/S t. Handels-og Kontorfunktionaerernes Forbund i Danmark (HK), handelend voor M. Brandt-Nielsen
J.T.T., 2002, 77; *Soc. Kron.*, 2002, 436, opm. J. JACQMAIN
Jurispr., I, 6993
161. Arrest van 9 oktober 2001
Zaak 379/99
Pensionskasse für die Angestellten der Barmer Ertzkasse VvaG t. H. Menauer
Jurispr., I, 7275
162. Arrest van 29 november 2001
Zaak 366/99
J. Griesmar t. Ministère de l'Economie, des Finances et de l'Industrie et Ministère de la Fonction publique, de la réforme de l'Etat et de la Décentralisation (France)
J.T.D.E., 2002, 154; *R.W.*, 2002-03, 515, noot P. HUMBLET
Jurispr., I, 9383
(Zie ook: E.H.M.R., 11 februari 2010 Javaque t. Frankrijk, 39730/06; 17 februari 2011, Andrlé t. Rep. Tsjechië, 6268/08)
163. Arrest van 13 december 2001
Zaak 206/00
H. Mouflin t. Recteur de l'académie de Reims
Jurispr., I, 10201
164. Arrest van 19 maart 2002
Zaak 476/99
H. Lommers t. Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij (Nederland)
J.T.D.E., 2002, *Soc. Kron.*, 2002, 360, opm. J. JACQMAIN
R.W., 2002-03, 876, noot P. HUMBLET
Jurispr., I, 2891
165. Arrest van 12 september 2002
Zaak 351/00
Pirkko Niemi
Jurispr., I, 7007
166. Arrest van 17 september 2002
Zaak 320/00
A.G. Lawrence en al. t. Regent Office Care Ltd., Commercial Catering Group en Mitie Secure Services Ltd.
R.W., 2003-04, 355, noot P. HUMBLET
Jurispr., I, 7325
167. Arrest van 27 februari 2003
Zaak 320/01
W. Busch t. Klinikum Neustadt GmbH & Co. Betriebs KG

J.T.D.E., 2003, 211; *J.T.T.*, 2004, 205; *R.W.*, 2003-04, 1516, noot P. HUMBLET; *Soc Kron.* 2004, 112, opm. J. JACQMAIN
Jurispr., I, 2041

168. Arrest van 11 maart 2003
Zaak 186/01
A. Dory t. R.F.A.
J.T.D.E., 2003, 312; *Soc Kron.*, 2003, 465, opm. J. JACQMAIN; *R. W.*, 2004-05, 75, noot F. DORSSEMONT
Jurispr., I, 2479
169. Arrest van 20 maart 2003
Zaak 187/00
H. Kutz-Bauer t. Freie und Hansestadt Hamburg
J.T.D.E., 2003, 209
Jurispr., I, 2741
170. Arrest van 15 mei 2003
Zaak 160/01
K. Mau t. Bundesanstalt für Arbeit
Jurispr., I, 4791
171. Arrest van 9 september 2003
Zaak 25/02
K. Rinke t. Ärztekammer Hamburg
Jurispr., I, 8349
172. Arrest van 11 september 2003
Zaak 77/02
E. Steinicke t. Bundesanstalt für Arbeit
Jurispr., I, 9027
173. Arrest van 23 oktober 2003
Zaken 4/02 en 5/02
H. Schönheit t. Stadt Frankfurt am Main en S. Becker t. Land Hessen
Jurispr., I, 12575
174. Arrest van 7 januari 2004
Zaak 117/01
K.B. t. NHS Pensions Agency
J.T.D.E., 2004, 81, *Soc. Kron.*, 2004, 113, opm. J. JACQMAIN
Jurispr., I, 541
175. Arrest van 13 januari 2004
Zaak 256/01
D. Allonby t. Accrington & Rossendale College, Educating Lecturing Services et Secretary of State for Education and Employment
Soc. Kron., 2004, 115, opm. J. JACQMAIN
Jurispr., I, 873

176. Arrest van 5 februari 2004
Zaak 380/01
G. Schneider c. Bundesminister für Justiz (Oostenrijk)
J.T.D.E., 2004, 284
Jurispr., I, 1389
177. Arrest van 4 maart 2004
Zaak 303/02
P. Haackert t. Pensionsversicherungsanstalt der Angestellten
Jurispr., I, 2195
178. Arrest van 18 maart 2004
Zaak 342/01
M.P. Merino Gómez t. Continental Industrias del Caucho SA
J.T.D.E., 2004, 244; *Soc. Kron.*, 2005, 59,, opm. J. JACQMAIN; *A.G.*, 2005 – 06, 272 noot P. Humblet.
Jurispr., I, 2605
(Zie ook : Commissie t. G.H. Luxemburg, zaak C-519/03, 14 april 2005)
179. Arrest van 30 maart 2004
Zaak 147/02
M.K. Alabaster t. Woolwich plc en Secretary of State for Social Security
J.T.D.E., 2005, 26
Jurispr., I, 3101
180. Ordonnantie van 30 april 2004
Zaak 72/02
R. Bourgard t. RSVZ
Soc. Kron., 2005, 60, noot J. JACQMAIN
Jurispr., I, 5823
181. Arrest van 27 mei 2004
Zaak 285/02
E. Elsner-Lakeberg t. Land Nordrhein-Westfalen
Jurispr., I, 5861
182. Arrest van 8 juni 2004
Zaak C-220/02
Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten t. Wirtschaftskammer Österreich
J.T.D.E., 2005, 51
Jurispr., I, 5907
183. Arrest van 30 september 2004
Zaak C-319/03
S. Briheche t. ministres de l'Intérieur, de l'Education nationale et de la Justice (Frankrijk)
J.T.D.E., 2005, 124
Jurispr., I, 8807

184. Arrest van 12 oktober 2004
Zaak C-313/02
N. Wippel t. Peek & Cloppenburg GmbH & Co. KG
Jurispr., I, 9483
(Zie ook: Michaeler e.a., zaken C-55/07 en C-56/07, 24 april 2008)
185. Arrest van 18 november 2004
Zaak C-284/02
Land Brandenburg t. U. Sass
Soc. Kron., 2005, 61, opm. J. JACQMAIN
Jurispr., I, 11143
186. Arrest van 9 december 2004
Zaak C-19/02
V. Hlozek t. Roche Austria Gesellschaft mBH
J.T.T., 2005, 268
Jurispr., I, 11491
187. Arrest van 13 januari 2005
Zaak C-356/03
E. Mayer t. Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder
J.T.E.R., 2005, 275; *Soc. Kron.*, 2006, 182, noot
Jurispr., I, 295
188. Arrest van 1 februari 2005
Zaak C-203/03
Commissie t. Oostenrijk
R.W., 2005-06, 728, commentaar van K. NEVENS
Jurispr., I, 1789
189. Arrest van 10 maart 2005
Zaak C-196/02
V. Nikoloudi t. Organismos Tilepikoinonion Ellados
Jurispr., I, 1789
190. Arrest van 21 juli 2005
Zaak C-207/04
P. Vergani t. Agenzia Entrate Ufficio Arona
Jurispr., I, 7453
191. Arrest van 8 september 2005
Zaak C-191/03
North Western Health Board (Ierland) t. M. McKenna
Soc. Kron., 2006, 183, opm. J. JACQMAIN
Jurispr., I, 7631

192. Arrest van 16 februari 2006
Zaak C-294/04
C. Sarkatzis Herrero t. Instituto Madrilen0 de la Salud
Soc. Kron., 2006, 366, opm. J. JACQMAIN
Jurispr., I, 1513
193. Arrest van 27 april 2006
Zaak C-423/04
S.M. Richards t. Secretary of State for Work and Pensions
Soc. Kron., 2007, 498, opm. J. JACQMAIN
Jurispr., I, 3583
(zie ook: E.H.R.M. 25.3.2006, L. Grant t. Verenigd Koninkrijk, 32570/03)
194. Arrest van 3 oktober 2006
Zaak C-17/05
B.F. Cadman t. Health & Safety Executive
J.T.D.E., 207, 87
R.W., 2007-08, 224, noot P. HUMBLET
Jurispr., I, 9583
195. Arrest van 21 juni 2007
Zaken C-231/06 tot C-233/06
Rijksdienst voor pensioenen t. E. Jonckman, H. Vercheval en N.Permesaen
J.T.T., 2007, 357
Soc. Kron., 2007, noot
Jurispr., I, 5149
196. Arrest van 11 september 2007
Zaak C-227/04 P
M.L. Lindorfer t. Raad
Soc. Kron., 2008, 302, opm. J. JACQMAIN
Jurispr., I, 6767
197. Arrest van 20 september 2007
Zaak C-166/06
S. Kiiski t. Stad Tampere
Soc. Kron., 2008, 303, noot J. JACQMAIN
Jurispr., I, 7643
198. Arrest van 11 oktober 2007
Zaak C-460/06
N. Paquay t. Société d'architectes Hoet+Minne s.p.r.l.
J.T.T., 2008, 53
Soc. Kron., 2008, 304, opm. J. JACQMAIN
Jurispr., I, 8511
199. Arrest van 6 december 2007
Zaak C-300/06
U. Voß t. Land Berlin
Jurispr., I, 10573

200. Ordonnantie van 26 januari 2008
Zaken C-128/07 tot C-131/07
A. Molinari, G. Galeota, S. Barbagallo en M. Ciampi t. Agenzia delle Entrate – Ufficio di Latina
Jurispr., I, 4
201. Arrest van 26 februari 2008
Zaak C-506/06
S. Mayr t. Bäckerei und Konditorei Gerhard Flöckner OHG
Soc. Kron., 2009, 118, opm. C. LARDIN (86)
Jurispr., I, 1017
202. Arrest van 17 juli 2008
Zaak C-543/07
Commissie t. België
Jurispr., I, 116
(Zie ook : Commissie t. Luxemburg, C-340/07, 6 maart 2008/ *Jurispr.*, I, 75)
203. Arrest van 13 november 2008
Zaak C-46/07
Commissie t. Italië
Soc. Kron., 2009, 121, opm. J. JACQMAIN
Jurispr., I, 151
204. Arrest van 4 december 2008
Zaak C-41/08
Commissie t. Republiek Tsjechië
Jurispr., I, 175
205. Arrest van 26 maart 2009
Zaak C-559/07
Commissie t. Griekenland
Jurispr., I, 47
206. Arrest van 16 juli 2009
Zaak C-537/07
E. Gómez-Limón t. INSS, TGSS en Alcampo SA
Jurispr., I, 6525
Soc. Kron., 2010, 398, opm. N. WUIAME
(zie ook: Zentralbetriebsrat der Landeskrankhäuser Tirols, zaak C-486/08, 22 april 2010; INPS t. T. Bruno en M. Pettini en INPS t. D. Lotti en C. Matteucci, zaken C-395/08 en C-396/08, 10 juni 2010)
207. Arrest van 29 oktober 2009
Zaak C-63/08
V. Pontin t. T-Comalux SA
Jurispr., I, 10467

208. Arrest van 1 juli 2010
Zaak C-194/08
S. Gassmayr t. Bundesminister für Wissenschaft und Forschung (Oostenrijk)
Jurispr., I, 6281
209. Arrest van 1 juli 2010
Zaak C-471/08
S.M. Parviainen t. Finnair Oyj
Jurispr., I, 6533
210. Arrest van 29 juli 2010
Zaak C-577/08
Rijksdienst voor Pensioenen t. E. Brouwer
Jurispr., I, 7489
211. Arrest van 30 september 2010
Zaak C-104/09
P.M. Roca Álvarez t. Sesa Start España ETT sa
Jurispr., I, 8661
212. Arrest van 11 november 2010
Zaak C-232/09
D. Danosa t. LKB Lizings SIA
Soc. Kron., 2011, 42, opm. J. JACQMAIN; *R.W.*, 2012, 74, noot L. Eliaerts
Jurispr., I, 11405
213. Arrest van 18 november 2010
Zaak C-356/09
Pensionsversicherungsanstalt (Oostenrijk) t. C. Kleist
Jurispr., I, 11939
214. Arrest van 21 juli 2011
Zaak C-104/10
P. Kelly t. National University of Ireland
Soc. Kron., 2012, 53, opm. J. JACQMAIN
Jurispr., I, 6813
215. Arrest van 20 oktober 2011
Zaak C-123/10
W. Brachner t. Pensionsversicherungsanstalt (Oostenrijk)
Jurispr., I, 10003
216. Arrest van 19 april 2012
Zaak C-415/10
G. Meister t. Speech Design Carrier Systems GmbH
J.T.T., 2012, 273
Soc. Kron., 2013, 227, noot J. JACQMAIN

217. Arrest van 22 november 2012
Zaak C-385/11
I. Elbal Moreno t. Instituto Nacional de Seguridad Social
218. Arrest van 28 februari 2013
Zaak C-427/11
M. Kenny e.a. t. Minister for Justice, enz. (Ierland)
J.T.T., 2013, 217
219. Arrest van 11 april 2013
Zaak C-401/11
B. Soukupová t. Ministerstvo zemědělství (Rep. Tsjechië)
220. Arrest van 20 juni 2013
Zaak C-7/12
N. Riežniece t. Zemkopības ministrija (Letland)
221. Arrest van 11 juli 2013 (Gerecht voor Ambtenarenzaken)
Zaak F-86/12
Haupt-Lizer t. Commissie
222. Arrest van 12 september 2013
Zaak C-614/11
Niederösterreichische Landes-Landwirtschaftskammer t. A. Kuso
223. Arrest van 19 september 2013
Zaak C-5/12
M. Betriu Montull t. Instituto Nacional de la Seguridad Social
224. Arrest van 19 september 2013
Zaken C-216/12 en C-217/12
Caisse nationale des prestations familiales (GHL) t. F. Hliddal en P.L. Bornand
225. Arrest van 13 februari 2014
Zaken C-512/11 en C-513/11
Kutarinta en Novamo (Finland)
226. Arrest van 6 maart 2014
Zaak C-595/12
L. Napoli t. Ministero della Giustizia
227. Arrest van 18 maart 2014
Zaak C-167/12
C.C. t. S.T. (Verenigd Koninkrijk)
228. Arrest van 18 maart 2014
Zaak C-363/12
Z. t. a government department en the board of management of community school

J.T.T., 2014, 213, opm. Ph. GOSSERIES, *R.W.*, 2014-15, 796, noot S. VAN DAMME

229. Arrest van 17 juli 2014
Zaak C-173/13
M. Leone en B. Leone t. Ministère de la Justice (Frankrijk) en C.N.R.A.C.L.
230. Arrest van 3 september 2014
Zaak C-318/13
X. (Finland)
231. Arrest van 22 oktober 2014
Zaak C-252/13
Commissie t. Nederland
232. Arrest van 14 april 2015
Zaak C-527/13
L. Cachaldora Fernández t. INSS et TGSS
233. Arrest van 21 mei 2015
Zaak C-65/14
Ch. Rosselle t. RIZIV en LOZ
Soc. Kron., 2016, 141, noot J. JACQMAIN
234. Arrest van 16 juli 2015
Zaak C-222/14
K. Maïstrellis t. Ministerie van Justitie (Griekenland)
(zie ook E.V.A.-Hof, 13 december 2019, zaak E-1/18, Toezichtsautoriteit t/ Noorwegen) *Soc.Kron.*, 2020, 373, met nota van J. JACQMAIN)
235. Ordonnantie van 17 november 2015
Zaak C-137/15
M.P. Plaza Bravo t. Servicio público de Empleo estatal
236. Arrest van 17 december 2015
Zaak C-407/14
M.A. Arjona Camacho t. Securitas Seguridad Esapna S.A.
Soc.Kron., 2016, 428, noot J.JACQMAIN
237. Arrest van 14 juli 2016
Zaak C-355/15
M.C.E. Ornano t. Ministero della Giustizia
(zie ook : E.H.R.M., 22.5.2018, Cristaldi c/Italië, verz n°29923/13)
238. Beschikking van 28 juli 2016
Zaak C-423/15
N.J. Kratzer t. R+V Allgemeine Versicherung AG
239. Arrest van 13 juli 2017
Zaak C-354/16

U.Kleinsteuber t/ Mars GmbH
R.W., 2018-19, 316, noot S. KNOOPS

240. Arrest van 7 september 2017
Zaak C-174/16
H. t/ Land Berlin
241. Arrest van 18 oktober 2017
Zaak C-409/16
Ypourgos Esoterikon t/ M.-E. Kalliri
(zie ook EHRM, 11 juli 2017 (dec.), Kužmarskienė v. Lithuania, verz.54467/12
8 november 2022, Moraru v. Romania, req. 64480/19)
242. Arrest van 19 oktober 2017
Zaak C-531/15
E.Otero Ramos t/ Servicio galego de Saúde et I.N.S.S.
243. Arrest van 9 november 2017
Zaak C-98/15
M.B. Espadas Recio t/ Servocio publico de Empleo estatal
244. Beschikking van 7 februari 2018
Samengevoegde zaken C-142/17 et C-143/17
M. Maturi e.a. et C. Passeri t/ Fondazione Teatro dell'Opera di Roma
245. Arrest van 22 februari 2018
Zaak C-103/16
J. Porras Guisado t/ Bankia SA e.a.
246. Arrest van 26 juni 2018
Zaak C- 451/16
M.B. t/ Secretary of State for Work and Pensions (R.U.)
247. Arrest van 19 september 2018
Zaak C-41/17
I. González Castro t/ Mutua Umivale, Prosegur España SL et I.N.S.S.
248. Arrest van 8 mei 2019
Zaak C-161/18
V. Villar Láiz t/ Instituto nacional de la Seguridad social
249. Arrest van 8 mei 2019
Zaak C-486/18
RE t/ Praxair MRC SAS
250. Arrest van 20 juni 2019
Zaak C-404/18
Hakelbracht, Vandenbon et IEFH t/ WTG Retail
R.W., 2019-20, 358, noot D. CUYPERS, Soc. Kron., 2020, 320

251. Arrest van 18 september 2019
Zaak C-366/18
J.M. Ortiz Mesonero t/ UTE Luz Madrid Centro
252. Arrest van 19 september 2019
Zaak C-544/18
H.M. Revenue and Customs t/ H. Daknėviciute
253. Arrest van 3 octobre 2019
Zaak C-274/18
M. Schuch-Ghannadan t/ Medizinische Universität Wien
254. Arrest van 7 oktober 2019
Zaak C-171/18
Safeway Ltd t/ A.R. Newton et Safeway Pension Trustees Ltd
255. Ordonnantie van 15 oktober 2019
Samengevoegde zaken C-439/18 et C-472/18
O.H. et E.R. t/ Agencia estatal de la Administración tributaria
256. Arrest van 5 november 2019
Zaak C-192/18
Commission t/ Pologne
R.W., 2020-2021, 639, met noot van M.LELOUP
(zie ook: EHRM., 24 oktober 2023, Pajak, e.a. c. Pologne, req. 25226/18 enz.)
257. Arrest van 12 december 2019
Zaak C-450/18
W.A. t/ Instituto nacional de la Seguridad social
258. Arrest van 24 september 2020
Zaak C-223/19
Y.S t/ N.K. A.G.
259. Arrest van 18 november 2020
Zaak C-463/19
Syndicat CFTC t/ Caisse primaire d'Assurance de Moselle
260. Arrest van 19 november 2020
Zaak C-93/19 P
Service européen pour l'action extérieure t/ CH. Hebberecht
261. Arrest van 21 januari 2021
Zaak C-843/19
Instituto nacional de la Seguridad social c/ B.T.
262. Ordonnantie du 3 mars 2021
Zaak C-841/19
J.L. c/ Fondo de Garantía salarial

- 263 Arrest van 12 mei 2021
 Zaak C-130/20
 Y.J. c/ Instituto nacional de la Seguridad social
- 264 Arrest van 3 juni 2021
 Zaak C-624/19
 K.e.a. c/ Tesco Stores Ltd
- 265 Arrest van 14 oktober 2021
 Zaak C-244/20
 F.C.I. c/ Instituto nacional de la Seguridad social
- 266 Arrest van 24 februari 2022
 Zaak C-389/20
 Tesorería general de la Seguridad social
 R.W., 2022-23, 544, noot E. DE BECKER
- 267 Arrest van 5 mei 2022
 Zaak C-405/20
 E.B. c/BVAEB (Oostenrijk)
- 268 Arrest van 30 juni 2022
 Zaak C-625/20
 K.M. c/ Instituto nacional de la Seguridad social
- 269 Arrest van 14 september 2023
 Zaak C- 113/2022
 DX c/Tesoreria general de la Seguridad social
- 270 Arrest van 16 mei 2024
 Zaak C-673/22
 CCC c/Tesorería general de la Seguridad social en Instituto nacional de la Seguridad social
- 271 Arrest van 27 juni 2024
 Zaak C-248/23
 TC c/ Firma Haus Jacobus
- 272 Arrest van 29 juli 2024
 Samengevoegde zaken C-184/22 et C-185/22
 KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation eV
- 273 Arrest van 4 oktober 2024
 Zaak C-314/23
 STAVLA en Ministerio fiscal c/ Air Nostrum e.a.
- 274 Arrest van 19 december 2024
 Zaak C-531/23
 “Loredas”

- 275° Arrest van 10 april 2025
ZaakC-584/23
Alcampo e.a.
- 276° Arrêt du 18 mei 2025
Samengevoegde zakenC-623/23 en C-626/23
« Melbán » et « Sergamo »

NOOT

Het is nuttig om te vermelden dat ook het **Europees Hof voor de Rechten van de Mens (EHRM)** meerdere arresten heeft gewezen in zaken waarin schendingen van het Europese Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden werden ingeroepen met betrekking tot de gelijkheid van mannelijke en vrouwelijke werknemers:

- a. Arrest van 24 juni 1993
14518/89
M. Schuler - Zraggen t. Zwitserland
R.W., 1993-94, 878, noot C. BEX; *Soc. Kron.*, 1998, 515, opm. J. JACQMAIN
- b. Arrest van 21 februari 1997
20060/92
van Raalte t. Nederland
Soc. Kron., 1997, 577, opm. J. JACQMAIN, "Strasbourg à l'aide de Luxembourg?"
- c. Arrest van 27 maart 1998
156/1996/775/976
A. Petrovic t. Oostenrijk
Soc. Kron., 1998, 480, opm. J. JACQMAIN
- d. Arresten van 27 september 1999
33985/96 en 33986/96
Smith en Grady t. Verenigd Koninkrijk
J.T.D.E., 1999, 216

31417/96 en 32377/96
Lustig-Prear en Beckett t. Verenigd Koninkrijk
R.W., 2001-02, 1003, noot A. DIERICKX
- e. Arrest van 15 februari 2001
42393/98
Dahlab t. Suisse
J.D.J., nr. 215, 2002, 42 en *Soc. Kron.*, 2003, 300, opm. J. JACQMAIN
- f. Arrest van 11 juni 2002
36042/97
Willis t. Royaume-Uni
Soc. Kron., 2004, 112, noot J. JACQMAIN
- g. Arrest van 16 november 2004

29865/96

Ünal Tekeli t. Turkije

J.D.J., nr. 243, 2005, 41

(Zie ook: Losonci Rose et Rose t. Zwitserland, 9.11.2010, 664/06, Leventoglu t. Turkije, 28.5.2013, 7971/07, Tanbay Tuten t. Turkije, 10.12.2013, 38249/09)

- h. Arresten van 6 juli 2005 en 12 april 2006
65731/1 en 65900/1
Stec e.a. t. Verenigd Koninkrijk
Soc. Kron., 2006, 193, noot J. JACQMAIN
- i. Arrest van 23 mei 2006
32570/03
L. Grant t. Verenigd Koninkrijk
(Zie ook: H.J.E.G., 27.4.2006, C-423/04, Richards)
- j. Arrest van 29 juni 2006
23960/02
Zeman t. Oostenrijk
- k. Arrest van 10 mei 2007
42949/98 en 53134/99
G. Runkee en B. White t. Verenigd Koninkrijk
Soc. Kron., 2007, 499, noot J. JACQMAIN
(Het Hof heeft een tiental arresten uitgebracht die tegelijkertijd op Runkee en White en op Willis gebaseerd zijn, hierboven, f.)
- l. Arrest van 31 maart 2009
44399/05
Weller t. Hongarije
Soc. Kron., 2010, 49, noot J. JACQMAIN
- m. Arrest van 11 februari 2010
39730/06
Javaugue t. France
(Zie ook: H.J.E.G., 29.11.2006, C-366/99, Griesmar)
- n. Arrest van 22 juli 2010
18984/02
P.B. en J.S. t. Oostenrijk
(Zie ook: H.J.E.G., 1.4.2008, C-267/06, Maruko)
- o. Arresten van 7 oktober 2010 en 22 maart 2012
30078/06
Markin t. Rusland
Soc. Kron., 2011, 40, noot J. JACQMAIN; *R.W.*, 2013-14, 998 noot G. Schaiko
(zie ook: H.J.E.G., 2.10.2012, Hulea t. Roemenië, req. n°33411/059; 6.7.2021, Gruba e.a. c/Russie, req. n° 66180/09 enz.; 19.3.2024, B.T. t/Russie, req. n° 15284/19)

- p. Arrest van 17 februari 2011 1059
6268/08
Andrle t. Republiek Tsjechië
Soc. Kron., 2012, 103, noot J. JACQMAIN
(Zie ook: H.J.E.G., 29.11.2001, C-366/99, Griesman)
- q. Beslissing van 4 oktober 2011
35473/08
Méndez Pérez t. Spanje
- r. Beslissing van 10 april 2012
26252/08
S.V. Richardson t. Verenigd Koninkrijk
- s. Beslissing van 10 juli 2012
58369/10
Staatkundig Gereformeerde Partij t. Nederland
- t. Arrest van 19 februari 2013
38285/09
García Mateos t. Spanje
Soc. Kron., 2014, 424, opm. Ch. LEFLOT, P. MONTFORTI en J. JACQMAIN
- u. Arrest van 14 november 2013
58369/10
Topčić-Rosenberg t. Kroatië
- v. Arrest van 2 december 2014
61960/08
Emel Boyraz t. Turkije
(Zie ook ; Demirel t. Turkije, 19.06.2018, 30733/08)
- w. Arrest van 13 oktober 2015
33631/06
Vrountou t. Cyprus
- x.1. Arrest van 2 février 2016
7186/09
Di Trizio c/Zwitserland
(Zie ook : Bladt t/ Zwitserland (dec.), 18.9.2018, 37946/13)
- x.2. Arrest van 2 mei 2017
61030/08
B.V. t. België
- y. Beslissing van 16 januari 2018
22612/15
Charron et Merle-Montet t/ Frankrijk

- z.1. Beslissing van 18 januari 2018
 46386/10
 Hallier e.a. t/ Frankrijk
- z.2. Beslissing van 22 mei 2018
 29923/13
 Cristaldi t/ Italië
 (Zie ook : HvJ, 14.7.2016, C-335/15, Ornano)
- z.3. Arrest van 24 oktober 2019,
 32949/17 en 34614117
 J.D. et A.C. t/ Verenigd Koninkrijk
- z.4 Arresten van 20 oktober 2020 en 11 oktober 2022
 78630/12
 Beeler t/ Suisse
- z.5 Arrest van 8 november 2022
 64480/19
 Moraru c/Roumanie
 (zie ook : HVJ-EU, 18.10.2017, Kalliri, C-409/16)
- z.6 Arrest van 4 décembre 2025
 36325/22
 Ortega Ortega c. Espagne

BELGISCHE RECHTSPRAAK

2

N.B.:

1. De lijst is niet opgesteld volgens een strikt chronologische volgorde; aangezien de rechtspraak overvloedig wordt, hebben we de uitspraken die over dezelfde kwestie handelen, gegroepeerd.
2. Daarentegen behielden wij de chronologische volgorde in sectie 2.4. betreffende het ongewenst seksueel gedrag op de arbeidsplaats, aangezien de rechtspraak in deze materie zeldzaam blijft; gelijkaardige uitspraken worden evenwel gezamenlijk vermeld.
3. De vaak aangehaalde artikelen 6 en *6bis* van de Grondwet zijn de artikelen 10 en 11 geworden in de gecoördineerde versie van de Grondwet, d.d. 17.2.1994.
4. Het vroegere art. 119 van het Verdrag van Rome (EEG) is het art. 141 van het gecoördineerd verdrag (EG) geworden, en vervolgens het art. 157 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU).

2.1. GELIJKE BELONING

2.1.1. Raad van State, 10.12.1971 (nr. 15.076, Defrenne, *Verz.Arr.*, 1971, 1149)

Mevrouw Defrenne was air-hostess bij SABENA. De arbeidsovereenkomsten van het vrouwelijk cabinepersoneel bevatten een ontbindingsclausule die van toepassing werd op het ogenblik dat zij de leeftijd van 40 jaar bereikten. De specifieke pensioenregeling van deze werknemers was opgesteld i.f.v. deze contractuele situatie. Nadat zij haar werk verloren had als gevolg van deze clausule, ondernam Mevr.Defrenne verschillende juridische acties.

Haar eerste eis beoogde de opheffing van het K.B. van 3.11.1969 dat de speciale regeling vastlegt van het recht op pensioen voor het personeel van de burgerluchtvaart, in toepassing van K.B. nr. 50 van 24.10.1967. De air-hostesses kregen geen toegang tot dit speciale regime, dus werd de klacht gebaseerd op art. 119 van het Verdrag van Rome. De Raad van State stelde een prejudiciële vraag aan het Europees Hof van Justitie, die door haar arrest van 25.5.1971 (zaak 80/70 “DEFRENNE I”) preciseerde dat deze regeling niet van toepassing is op een wettelijk regime van de sociale zekerheid. Bijgevolg verwierp de Raad van State de eis.

Zie ook hieronder punt, 2.1.3., 2.2.10. en 2.3.8.

2.1.2. Arbh. van Bergen, 25.4.1977 (*J.T.T.*, 1977, 252).

Een werknemer klaagde, op basis van art. 119 van het Verdrag van Rome, aan dat zij het slachtoffer was van een directe discriminatie op gebied van beloning en eiste achterstallig loon van verschillende jaren.

In zijn arrest van 8.4.1976 (zaak 43/75, “DEFRENNE II”), preciseerde het Europees Hof van Justitie dat art. 119 een rechtstreekse werking heeft, zelfs wanneer nationale regelingen in gebreke blijven inzake de gelijke beloning en dat dit artikel dus door een privaat persoon tegen een ander kan ingeroepen worden voor een nationale rechtbank (zie trouwens art. 47*bis* van de wet van 12.4.1965). Vaststellend dat verschillende landen te lang wachten om zich te conformeren met dit artikel, besliste het Europees Hof van Justitie dat vorderingen ingediend voor een nationale rechtbank na de datum van het arrest (8.4.1976), geen betrekking kunnen hebben op vroegere situaties; vorderingen die daarentegen ingeleid werden vóór deze datum en betrekking hebben op latere situaties dan 1.1.1962 (datum waarop art. 119 van toepassing werd), zijn aanvaardbaar.

De werknemersster leidde op 13.1.1966 de eis in voor achterstallen voor de periode 1961-1965. Het Arbeidshof van Bergen erkende de discriminaties en, rekening houdend met het arrest van 8.4.1976, besliste zij dat eiseres aanspraak kon maken op het gevraagde maar zij limiteerde dit wel tot de periode na 1.1.1962.

2.1.3. Cass. (3e kamer), 5.5.1980 (Pas., 1980, 1095; R.W., 1980-1981, 1267; T.S.R., 1980, 254).

Mevrouw Defrenne (zie hoger, 2.1.1.) heeft haar werkgever gedagvaard voor herstel van de nadelen die zij ondervonden had als gevolg van de ontbinding van haar arbeidsovereenkomst.

Zij eiste het verschil tussen de eindeloopbaanvergoeding die een mannelijke klerk zou hebben gekregen die zou kunnen blijven verder werken zijn na zijn 40 jaar en degene die zelf had gekregen, evenals de vergoeding van de nadelen die de verkorting van haar loopbaan teweegbracht inzake pensioenen. Zij eiste eveneens achterstallig loon veroorzaakt door een discriminatie op het vlak van beloning.

Na de afwijzing door de arbeidsrechtbank van Brussel, ging Mevrouw Defrenne in beroep. Het Arbeidshof van Brussel verwierp haar twee eerste eisen in zijn arrest van 23.4.1975; voor de derde eis stelde zij een prejudiciële vraag aan het Hof van Justitie, dat zijn arrest van 8.4.1976 uitbracht (zaak 84/75, "DEFRENNE II"). Bijgevolg veroordeelde het Arbeidshof op 24.11.1976, SABENA tot het betalen van de achterstallen.

Mevrouw Defrenne ging in beroep bij het Hof van Cassatie tegen het arrest van 23.4.1975. Het Hof van Cassatie stelde de vraag aan het Hof van Justitie, deze laatste verklaarde in haar arrest van 15.6.1979 (zaak 149/77, DEFRENNE III") dat art. 119 van het Verdrag van Rome niet van toepassing is op de arbeidsvoorwaarden (ontslag inbegrepen).

Bijgevolg verwierp het Hof van Cassatie de rechtsmiddelen die de betrokkene op basis van dit artikel gebruikte. In verband met de argumentatie op basis van art. 6 en art. 6bis van de Grondwet (gelijkheid voor de wet en verbod op discriminatie), bleef het Hof van Cassatie bij de gangbare rechtspraak, nl. dat een onderscheid tussen verschillende categorieën van burgers aanvaardbaar is als dit kan worden gerechtvaardigd door objectieve redenen. Het Hof verwierp ook dit rechtsmiddel.

Zie hieronder, 2.2.10.

2.1.4. Arbh. van Brussel, 4.12.1980 (A.R., nr. 11409)

Op basis van een proces-verbaal van de Inspectie van de Sociale Wetten waar men een loondiscriminatie vaststelde, heeft de Directeur-generaal van de Studiedienst een administratieve boete (wet van 30.6.1971) ten laste van de werkgever opgelegd. Deze laatste weigerde zich te onderwerpen aan de boete en het geschil werd aanhangig gemaakt bij de arbeidsrechtbank; deze verwierp het voorstel van de administratie. In beroep constateerde het Arbeidshof dat er van een discriminatie in de zin van art. 119 van het Verdrag van Rome en van C.A.O. nr. 25 sprake is wanneer er een loonverschil is tussen personen van verschillend geslacht die een zelfde activiteit uitoefenen en wanneer dit verschil gebaseerd is op het geslacht en niet op andere criteria zoals kwalificatie, leeftijd, anciënniteit. De administratie kon dit onvoldoende bewijzen en bijgevolg bevestigde het Hof de verwerping van de boete.

2.1.5. Hof van Beroep van Brussel, 14.1.1983 (A.R., nr. 1217/81)
Arbh. van Luik, 4.6.1992 en 7.1.1993 (Soc. Kron., 1993, 260, opm J.J.)

* Het paritair comité van de levensmiddelenbedrijven met talrijke bijhuizen heeft een C.A.O. waarin onderscheid wordt gemaakt tussen een “voltijdse filiaalhouder” en een “filiaalhouder die als hulpkracht of vervanger optreedt”.

Een voltijdse filiaalhouder, gedefinieerd als diegene van wie de echtgeno(o)t(e) generlei bezoldigde beroepsactiviteit uitoefent noch enig volledig pensioen geniet, ontvangt een gemiddeld maandloon dat hoger ligt dan de filiaalhouder die als hulpkracht of vervanger optreedt.

In casu meende het Hof dat, niettegenstaande het feit dat vooral vrouwen het werk van de tweede categorie aanvaarden, dit niet aantoonde dat het onderscheid aanleiding kan geven tot een indirecte discriminatie op basis van art. 6 van de Grondwet en art. 119 van het Verdrag van Rome.

Dat de zaak behandeld werd door het Hof van Beroep, kan als volgt verklaard worden: na het verbreken van de arbeidsovereenkomst heeft de werkgever de werkneemster gedagvaard voor de rechtbank van eerste aanleg (art. 568 C.J.) voor het terugbetalen van bepaalde sommen. Op haar beurt leidde de werkneemster bij de arbeidsrechtbank de eis in voor de terugbetaling van achterstallig loon. Gezien hun samenhang werden beide zaken samen behandeld.

* Het probleem kreeg een indirecte oplossing in de recente rechtspraak die de mening toegedaan is dat op het ogenblik dat de werknemer of de werkneemster volledige prestaties verricht, hij/zij tenminste het gewaarborgd minimum maandinkomen dient te genieten, gewaarborgd door de overeenkomsten in de Nationale Arbeidsraad (momenteel C.A.O. nr. 43). Zie Arbh. Luik, 11.7.1989 (*Soc. Kron.*, 1991, 25, opm. J.J.), die het vroegere standpunt van dezelfde rechtbank wijzigt; vergelijk met Arbh. Luik, 28.4.1986 (*Soc. Kron.*, 1987, 128, opm. P. PALSTERMAN en J. SERVOTTE).

* Tenslotte, oordeelde het Arbeidshof van Luik in een ander geding door middel van de arresten van 4 juni 1992 en van 7 januari 1993 (*Soc. Kron.*, 1993, 260, opm. J.J.) dat de criteria gehanteerd in de C.A.O.'s van het P.C. nr. 202 om het begrip “voltijdse filiaalhouder” te definiëren, een vorm van onrechtstreekse discriminatie inhield tegenover de vrouwen. Dientengevolge oordeelt het Hof dat deze criteria als ongeldig moeten worden beschouwd en dat men aan elke filiaalhouder die activiteiten uitoefent die minstens gelijk zijn aan de wekelijkse arbeidsduur die in deze sector van toepassing is, het minimumloon moet toekennen dat de voltijdse filiaalhouders dankzij de C.A.O.'s krijgen en dat gelijk is aan het gewaarborgd minimumloon.

Hetzelfde Hof heeft zich vervolgens op dezelfde wijze uitgesproken in drie gelijkaardige zaken (arresten van 9.9.1993, A.R. nr. 9436/82, *Bull. FAR*, nr. 205/206, 1993, 57, noot J.J.; 21.10.1994, *A.R.* nr. 10.278/83; en 4.5.1995, *J.T.T.* 1995, 388, *Soc. Kron.*, 1996, 444, opm. J. JACQMAIN).

* Deze discriminatie werd uiteindelijk gecorrigeerd door de CAO van 29.4.1996 die de CAO van 22.5.1990 wijzigt. Voor de definitie van voltijdse filiaalhouders wordt tegenwoordig enkel een criterium van minimum wekelijks zakencijfer weerhouden.

2.1.6. Arbrb. Antwerpen, 27.3.1984 (T.S.R., 1984, 406).

Tewerkgesteld in een groothandel voor elektrische huishoudtoestellen, beklagde een werkneemster zich over het feit dat zij een lager commissieloon kreeg dan haar mannelijke collega's. Zij dagvaarde haar werkgever op basis van art. 119 van het Verdrag, art. 47*bis* van de wet van 12.4.1965, C.A.O. nr. 25 en de wet van 4.8.1978. De werkgever rechtvaardigde het verschil omwille van een ruggeletsel, de betrokkene kon geen zware voorwerpen heffen en omwille van een gebrek aan ervaring bij haar aanwerving.

Voor het eerst consulteerde een rechtbank de gespecialiseerde paritaire commissie opgericht binnen de N.A.R. door C.A.O. nr. 25. De Commissie bracht advies uit op 7.3.1983 en op basis van dit advies verwierp de rechtbank de rechtvaardiging van de werkgever. Nochtans beslist zij dat, om te kunnen oordelen of het al dan niet ging om een ongelijk loon voor een gelijk werk, zij door de partijen op de hoogte moest worden gesteld van alle loonsbestanddelen. Niettegenstaande er nog twee tussentijdse arresten volgden, werd de zaak nooit afgesloten door een definitieve beslissing (zie C. VERCAMMEN, tussenkomst op de studiedag van 13.12.1985 van de C.V.A., *Cahiers van de C.V.A.* nr. 8, 1986, 66).

2.1.7. Arbrb. Luik, 22.9.1986 (A.R., nr. 95, 936).

Arbeidshof Gent (afd. Brugge), 5.12.2014 (A.R. n° 2013/AR/197, onuitgeg.)

- 79 arbeidsters beklagen zich over het bij hun werkgever (ACEC, afdeling Herstal) van kracht zijnde functieclassificatiesysteem. Dit heeft voor gevolg dat zij betaald worden volgens barema's die lager liggen dan die van de mannen met een lagere kwalificatie. Op basis van C.A.O. nr. 25 vragen zij een herziening van hun barema's en de betaling van achterstallig loon.

Alvorens recht te spreken raadpleegt de rechtbank bij vonnis de in uitvoering van art. 6 van C.A.O. nr. 25 opgerichte gespecialiseerde commissie en vraagt haar of er sprake is van discriminatie; in bevestigend geval: gedurende welke periode was er sprake van deze discriminatie ten aanzien van elk van de betrokken werkneemsters en wat moest de classificatie en de beloning zijn verbonden aan de functie die door elk van de betrokken werkneemsters werd uitgeoefend.

Vermits de werkgever in beroep ging tegen het vonnis heeft de Commissie geen advies kunnen geven. Het Arbeidshof van Luik heeft zich nooit uitgesproken gezien de sluiting van de onderneming.

- Een meubelfabriek had zijn werklieden ingedeeld in 4 categorieën ; de vrouwen behoorden allen tot categorie 3, maar één van hen liet opmerken dat zij dezelfde taken deed als de mannen van de eerste categorie die beter betaald werd. Na een aantal getuigen te hebben gehoord, besliste de Arbeidsrechtbank van Brugge (25.06.2013) conform met het advies van het auditoraat, dat de werkgever het vermoeden niet had weerlegd en veroordeelde hem tot de forfaitaire vergoeding gelijk aan 6 maanden loon. Het Arbeidshof van Gent (afdeling Brugge) heeft het vonnis bevestigd.

2.1.8. Arbrb. Nijvel (afd. Waver, 24.5.1989 en 29.1.1990, *J.L.M.B.*, 1989, 915; *J.T.T.* 1990, 203 en 201; *Soc. Kron.*, 1990, 167).

De Université Catholique de Louvain kent bijkomende kinderbijslag toe aan zijn personeelsleden die gerechtigd zijn in het wettelijk stelsel inzake kinderbijslag (samengeordende wetten van 19.12.1939). Wanneer echter beide ouders gerechtigd zijn, dan verleent het wettelijk stelsel voorrang aan de vader. Bijgevolg bekomen zeer weinig moeders die bij de Universiteit werken de aanvulling.

* Twee werknemers betwisten deze toestand als zijnde aanleiding gevend tot een indirecte discriminatie, op basis van art. 119 van het Verdrag. In een eerste uitspraak erkende de rechtbank dat de betwiste voordelen, toegekend door de werkgever ten tijde van de aanwerving, inderdaad een beloning in de zin van art. 119 vormden en dat er dus sprake was van discriminatie. Vervolgens dient, in functie van de geldende regels, de omvang van de periode tijdens dewelke de benadeelden achterstallen kunnen vragen vastgesteld te worden, terwijl de wet van 4.8.1978 (*supra*, A.2.6.) en C.A.O. nr. 25 (*supra*, A.2.5.) niet (of nog niet) van toepassing zijn op de bovenwettelijke regelingen inzake de sociale zekerheid. De rechtbank ondervraagt dus hierover het Hof van Justitie. De werkgever tekent ondertussen beroep aan tegen de twee uitspraken; de zaak werd aanhangig gemaakt bij het Arbeidshof van Brussel.

Zie in verband met dit geschil D. DE VOS, “Entre salaire et sécurité sociale: la nature rémunératoire d’allocations familiales complémentaires” (*J.T.T.*, 1990, 185) en J. JACQMAIN, “Un enfant = un enfant? L’égalité entre hommes et femmes vis à vis des avantages complémentaires de sécurité sociale” (*Soc. Kron.*, 1990, 153).

* In beroep tegen de in 2.1.8. samengevatte vonnissen, bevestigt het Arbeidshof van Brussel, (9.4.1991, *J.T.T.*, 1991, 350, opm. D. DE VOS “Légèrétés”; *Soc. Kron.*, 1991, 404, opm. J. JACQMAIN) dat de aanvullende kinderbijslag loon is in de zin van artikel 119 van het Verdrag van Rome, maar meent het dat de rangorde in de wettelijke regeling bij meer dan één rechthebbende niet discriminerend is, want zij wordt uit praktische en niet uit principiële overwegingen opgelegd in het stelsel van aanvullende kinderbijslagen is dus niet discriminerend.

* De werknemers hebben cassatie ingesteld tegen dit arrest. Het Hof van Cassatie heeft dit arrest vernietigd wegens gebrek aan motivering (arrest van 28 september 1992, *A.R.* nr. 9380) en heeft de zaak verwezen naar het Arbeidshof van Bergen.

* In zijn arrest van 21.9.1995 (*Soc. Kron.*, 1996, 202, opm. J. JACQMAIN) heeft het Arbeidshof van Bergen het Hof van Justitie gevraagd of de betreffende voordelen loon vormen in de zin van artikel 119; in het bevestigend geval, heeft het aan het Hof dezelfde vraag gesteld met betrekking tot de omvang in de tijd die een vordering voor achterstallen kan hebben, zoals deze reeds geformuleerd werd door de arbeidsrechtbank van Nijvel in zijn vonnis van 29.1.1990 (hierboven). Omdat beide partijen evenwel tot een vergelijk kwamen, heeft het Hof van Justitie de zaak van de rol weggelaten, bij beschikking van 29.1.1998 (*P.B.E.G.*, 30.5.1998).

2.1.9. Arbh. Antwerpen, 2.5.1991, R.W., 1991-1992, 510.
Arbh. Brussel, 4.1.2005 (Soc. Kron., 2005, 451, opm. J. JAQCMAN)
Arbeidshof van Brussel, 19.7.2018 en 6.2.2020 (A.R. n° 2017/AB/818, onuitgegeven)
Arbeidshof, Brussel, 25.5.2021 (J.T.T., 2022, 22)

* Een vrouwelijke bediende vroeg een vergoeding ten belope van € 6.200 wegens ongelijke behandeling op basis van de wet van 4.8.1978 en van C.A.O. nr. 25, omdat zij een loon kreeg dat lager lag dan dit van haar mannelijke collega's kaderleden en dat zelfs lager lag dan van één van haar ondergeschikten.

Het arbeidshof van Antwerpen verwierp haar eis in zijn arrest van 2.5.1999. Volgens het Hof is de directie van het bedrijf niet verplicht aan alle kaderleden dezelfde status te verlenen en dit kan verschillen naargelang het belang van de functie voor het rendement van de onderneming en naargelang de kwalificatie van het personeelslid in die functie. In dit geval aanziet het Hof het toekennen van een lager loon aan een vrouwelijk administratief kaderlid met een commerciële functie en zelfs dan aan één van haar ondergeschikten met een universitaire opleiding (waarover zij niet beschikt), niet als discriminerend.

* In vrij gelijkaardige omstandigheden vond een bediende dat ze het slachtoffer was van een misbruik van het recht tot verbreking na een ontslag met recht op een uitkering na haar klacht inzake loondiscriminatie. Het arbeidshof van Brussel is van mening dat, indien zij een lager loon ontving als een man in dezelfde functie, dat te wijten is aan het verschil in de voorgaande beroepservaring, een objectief en niet-discriminerend criterium. Bovendien stelt het hof vast de betrokkene geen gemotiveerde klacht heeft neergelegd binnen de onderneming, maar zich enkel gericht heeft tot een afgevaardigd bestuurder van een klant zijnde firma; dat haar klacht bij de arbeidsinspectie pas na haar ontslag werd neergelegd; en dat zij geen reïntegratie heeft gevraagd. Het hof verwierpt haar eis (arrest van 4.1.2005)

*Een bankbediende klaagt zich over een loondiscriminatie tegenover haar mannelijke collega; met de steun van het IGVM vraagt zij hieraan een einde te stellen. Het arbeidshof van Brussel aanvaardt de rechtvaardiging van de werkgever die gebaseerd is op een historisch naast elkaar bestaan van verschillende barema's in twee instellingen waaruit de bank na fusie is het ontstaan. Het arbeidshof besluit dat er geen directe noch indirecte genderdiscriminatie is.

*Een vrouwelijke werknemer en het IGVM klagen een loondiscriminatie aan die bestaat uit het toekennen van een hogere loonschaal aan een mannelijke werknemer met dezelfde kwalificaties. De werkgever antwoordt dat de laatste meer beroepservaring had. Het Arbeidshof te Brussel (25.5.2021) is van oordeel dat de elementen die het vermoeden om een rechtstreekse discriminatie aan te nemen, niet aanwezig zijn. De mogelijkheid van indirecte discriminatie als gevolg van haar deeltijdwerk werd uitgesloten, omdat er in de instelling meer mannen dan vrouwen in dit regime werken.

2.1.10. Arbrb. Brussel, 7.4.1995 (J.T.T., 1995, 369, Soc. Kron., 1997, 359, noot J.J.)

De groepsverzekering gesloten door een onderneming laat vrouwen slechts toe tot hun 60ste verjaardag. Wanneer een werkneemster haar prestaties echter wenst voort te zetten tot 65 jaar, moet de werkgever de essentiële elementen van de arbeidsovereenkomst waartoe hij zich tot haar verbonden heeft, handhaven.

Door toepassing van de BARBER-rechtspraak van het Hof van Justitie, beslist de rechtbank dat de werkgever aan de werkneemster de bijdragen voor de groepsverzekering moet uitkeren zoals hij die zou hebben moeten betalen voor haar mocht zij een man geweest zijn.

2.1.11. Arbrb. Verviers, 5.3.1997 (A.R. nr. 2469/94, onuitgeg.)

Arbrb. Luik, 17.10.2000 (Soc. Kron., 2001, 308, opm. J. JACQMAIN)

In de openbare diensten is de haard- of standplaatstoelage (de tweede toelage komt overeen met de helft van de eerste) bedoeld om de laagste bezoldiging aan te vullen. Krachtens de bepalingen van het K.B. van 30.1.1967, wordt de haardtoelage toegekend aan de gehuwde ambtenaren met als enige voorwaarde dat hun bezoldiging bepaalde maxima niet overschrijdt. In geval van niet gehuwde ambtenaren, dient de betrokkene rechthebbende te zijn op kinderbijslag. Vermits art. 64, §1, 2° van de samengeordende wetten op de kinderbijslag voorrang verleent aan de vader op de moeder wanneer beiden rechthebbende zijn, leidt het K.B. van 30.1.1967 tot indirecte discriminatie t.o.v. vrouwen.

Gevat door een vrouwelijke statutaire ambtenaar die zich in dergelijk geval bevindt, verklaart de arbeidsrechtbank zich onbevoegd en verwijst de zaak door naar de rechtbank van eerste aanleg, niettegenstaande de betrokkene haar eis had gebaseerd op art. 578, 7° van het Gerechtelijk wetboek (burgerlijke vordering voorkomende uit overtreding van de wet van 12.4.1965 betreffende de bescherming van het loon) en art. 578, 8° (vordering betreffende de toepassing van titel V van de wet van 4.8.1978). Het vonnis wordt in hoger beroep bestreden.

2.1.12 Arbh. Brussel, 21.9.1999 en 28.3.2000 (A.R. nr. 35.998, onuitgeg.)

Arbrb. Brussel, 3.4.2003 (J.T.T., 2003, 324)

Arbrb. Brussel, 11.6.2003 (Soc. Kron., 2004, 477, noot)

* In 1993 wordt een werkneemster d.m.v. vooropzeg ontslagen terwijl zij tegen de 60 jaar aanloopt. Zij wendt zich tot de arbeidsrechtbank met verschillende eisen.

Met name blijkt dat de onderneming systematisch werkneemsters vraagt om ontslag te nemen wanneer zij de leeftijd van 60 jaar bereiken, terwijl zij dit achterwege laat t.a.v. mannelijke werknemers. Op grond van artikel 127 van de wet van 4.8.1978, oordeelt de rechtbank dat het ontslag discriminerend en dus onrechtmatig is, en kent zij de werkneemster een schadevergoeding van € 5.000 toe.

Verder beklaagt de werkneemster zich dat zij niet kan genieten van het wettelijk brugpensioen, daar op dat ogenblik vrouwen ophouden recht te hebben op werkloosheids-uitkeringen vanaf de leeftijd van 60 jaar (art. 64 van het K.B. van 25.11.1991) en derhalve uitgesloten zijn van het toepassingsgebied van de CAO nr. 17 van 19.12.1974. In zijn

uitspraak van 18.6.1997 (A.R. nr. 2267/W95, onuitgeg.), steunt de Arbeidsrechtbank van Nijvel zich op de rechtspraak van het Hof van Justitie (arresten van 27.6.1990, zaak C-179/09, KOWALSKA en 17.2.1993, zaak C-173/91, Commissie t. België) om de bepalingen terzijde te schuiven van het K.B. van 25.11.1991 en de CAO nr. 17 die in tegenstrijd zijn met de directe horizontale werking van artikel 119 (thans 141) van het Verdrag van Rome, en oordeelt dat de werkneemster dezelfde rechten heeft als een man; het vonnis kent haar bijgevolg het genot van de maandelijkse brugpensioenuitkering toe tot aan haar 65ste verjaardag.

Op het door de werkgever aangetekende beroep beslist het Arbeidshof van Brussel (arrest van 31.9.1999) dat deze laatste niet op een discriminerende wijze gebruik heeft gemaakt van zijn recht tot ontslag. Wat betreft het brugpensioen, vindt het hof dat een vrouw er net als een man geen recht op heeft indien ze haar rustpensioen aanvraagt, wat de toekenning van werkloosheidsuitkeringen uitsluit. De werkneemster heeft zich bij dit standpunt neergelegd (arrest van 28.3.2000).

* Opgemerkt dient dat, terwijl de Europese Commissie een nieuwe inbreukprocedure is gestart tegen België, de CAO nr. 17vices van 17.12.1997 wijzigingen heeft aangebracht aan de CAO nr. 17 om voortaan de brugpensioenuitkering zowel voor vrouwen als voor mannen toe te kennen tot aan de leeftijd van 65 jaar, en dit onafhankelijk van het recht op werkloosheidsuitkeringen. De arbeidsrechtbank van Brussel heeft deze nieuwe bepalingen toegepast in een vonnis van 3.4.2003.

* Meer recent heeft een 59-jarige mannelijke werknemer die werd ontslagen met compensatoire vergoeding het voordeel geëist van de sectorale collectieve overeenkomst die aan vrouwen het recht op brugpensioen vanaf 55 toekent. De arbeidsrechtbank van Brussel past dezelfde jurisprudentie toe als die van Nijvel (zie boven) en wil de aanvraag in (uitspraak van 11.6.2002). Het vonnis werd vervolgens bevestigd door het Arbeidshof van Brussel (24.11.2004, A.R. nr. 44.720).

2.1.13 Arbh. Brussel, 19.10.2004 (Soc. Kron, 2005, 16, opm. J. JACQMAIN)

* Bij het Europees Vakbondsinstituut een onderzoeksinstantie te Brussel welke afhangt van het Europees Vakverbond, beklaagt een werkneemster zich over loondiscriminatie, zowel bij de aanwerving als op het vlak van bevordering. Zij stelt dat zij bij haar indiensttreding een lagere schaal kreeg toegekend dan haar mannelijke collega's met dezelfde kwalificaties, en dat zij voorts ook niet het voordeel kreeg van de overgang naar een hogere graad, welke haar mannelijke collega's automatisch verwierven in functie van hun anciënniteit. Zij baseert haar rechtsovereenkomst op het Europees en nationaal recht inzake gelijke beloning en gelijke behandeling t.a.v. de arbeidsvoorwaarden.

Hoewel het door de werkgever toegepaste beloningssysteem niet doorzichtig blijkt, aanvaardt de Arbeidsrechtbank van Brussel, in een zeer korte motivering, de argumenten van de werkgever en verwierpt het die van de werkneemster (vonnis van 1.9.1998, A.R. nr. 48.659/97).

* In beroep past het Arbeidshof van Brussel de rechtspraak van het Hof van Justitie (met name DANFOSS, 109/88 van 17.10.1989) toe op de feiten in casu. Wat betreft de aanwervingsvoorwaarden besluit het tot de afwezigheid van seksdiscriminatie, wat betreft de

automatische baremaverhoging naargelang van de anciënniteit erkent het de discriminatie en heropent het de discussie met betrekking tot de bepaling van de verschuldigde sommen.

Zie ook 2.2.22. hieronder.

2.1.14. Arbh. Brussel, 28.4.1999 (A.R., nr. 32.586, onuitgeg.)

Mevrouw Defreyn, administratief werknemster bij SABENA genoot van een stelsel van pre-pensioen, ingesteld bij CAO. Ze ontving een bijkomende uitkering vanwege haar werkgever tot op datum van 30.11.1991, zijnde het einde van de maand waarin ze de leeftijd van 60 jaar bereikte (dewelke toen de wettelijke pensioenleeftijd was voor vrouwelijke loontrekkenden).

In zijn arrest COMMISSIE t. BELGIË, 173/91 van 17.2.1993 stelde het Hof van Justitie dat de uitkering voor pre-pensioen een beloning uitmaakt in de zin van artikel 119 (huidig artikel 141) van het Verdrag van Rome en dat hieruit volgt dat indien de mannen dit voordeel ontvangen tot op de leeftijd van 65, het de vrouwen niet reeds mag ontzegd worden vanaf hun 60ste. Op grond van deze beslissing eiste mevrouw Defreyn van SABENA de som van vijf jaar aanvullende uitkeringen.

Op 28.6.1995 verwierp de arbeidsrechtbank van Brussel haar eis op basis van de argumentatie van de werkgever die het “Barber protocol”, onder artikel 141 van het Verdrag, inriep. Dit protocol stelt dat de uitkeringen uit hoofde van aanvullende regelingen van sociale zekerheid niet vallen onder artikel 141 indien zij kunnen worden toegerekend aan tijdvakken van arbeid vóór 17 mei 1990, behalve in het geval dat de belanghebbende vóór die datum een rechtsvordering heeft ingesteld, hetgeen in casu niet is gebeurd.

Mevrouw Defreyn ging in beroep en het arbeidshof stelde een prejudiciële vraag aan het Hof van Justitie over het effect van het “Barber protocol” op deze zaak.

2.1.15. Raad van State, 26.11.1999 (nr. 83.672, C.G.S.P.)

In de federale diensten, voert een K.B. van 6.9.1998 een uitkering in, bestemd voor de personeelsleden belast met informaticataken. De toekenning van het voordeel is gebonden aan de effectieve uitvoering van de prestaties. Bepaalde afwezigheden zijn gelijkgesteld aan de effectieve aanwezigheid, met name het zwangerschapsverlof, maar de autoriteiten weigeren de andere verloven, toegeschreven aan de zwangerschapbescherming (spreiding), die dus vermindering van de uitkering met zich meebrengen.

Gebruik makend van zijn recht van optreden (art. 132, al.1, 2° van de wet van 4.8.1978), dient de Algemene Centrale van de Openbare Diensten een verzoek in tot vernietiging van de bepalingen van het KB die een directe discriminatie vormen in de zin van art. 119 (huidige art. 141) van het Verdrag van Rome en van het art. 128 van de wet van 4.8.1978. Het KB werd ook voor verschillende andere redenen bekritiseerd. Bij een KB van 7.5.1999 wijzigt de Federale Overheid het KB van 6.9.1998 en, stelt met name de verloven tot bescherming van het moederschap gelijk aan effectieve aanwezigheid in dienst.

Het arrest van 26.11.1999 stelt vast dat de door CGSP (ACOD) aangebrachte discriminatie afgeschaft werd en dat er geen reden meer is om uitspraak te doen.

2.1.16. Arbrb. Antwerpen (afd. Hasselt), 6.6.2000 (Soc. Kron., 2001, 39; Algemeen Juridisch Tijdschrift, 2000-01, 846, noot Y. STEVENS en B. VAN BUGGENHOUT)

Een mannelijke werknemer betwiste de voorwaarden van de door de werkgever onderschreven groepsverzekering (aanvullend pensioen), als discriminerend. De arbeidsrechtbank stelde dat voor de periode na 17.5.1990, de toekenningsvoorwaarden dienden te worden gelijkgesteld conform het arrest BARBER, 262/88 van 17.5.1990 en, nadien ook, conform de wet van 6.4.1995, gewijzigd bij K.B. van 25.4.1997.

Voor de periode voorafgaand aan 17.5.1990 beslist de arbeidsrechtbank dat de werknemer zich kan beroepen op artikel 45, al 1 van de wet van 27.6.1969, in die zin dat mannen en vrouwen niet deel uitmaken van verschillende “categorieën”.

Over een andere toepassing van deze bepaling, maar zonder dat er een geslachtsdiscriminatie is geweest, zie arbh. Brussel, 18.5.2004 (*Soc. Kron.*, 2005, 15)

2.1.17. Arbh. Brussel; 28.10.2008 en 2.9.2009 (Soc. Kron., 2010, 23)

Bij de Post moet een deeltijds tewerkgestelde statutaire vrouwelijke beampte in een voltijdse betrekking worden aangesteld op een datum die samenvalt met het begin van haar moederschapsverlof. De werkgever beslist om de wijziging uit te stellen tot het einde van de moederschapsrust. Dientengevolge blijft het loon, dat krachtens het statuut moet behouden blijven tijdens het moederschapsverlof, berekend in functie van deeltijdse prestaties.

De werkneemster wendde zich op basis van de wet van 5.9.1999 tot de arbeidsrechtbank van Marche-en-Famenne om een discriminatie aan te klagen in de zin van de wet en art. 41 van het Verdrag van Rome, met inroeping van het arrest GILLESPIE (C-342/93 van 13.2.1996) van het Hof van Justitie. De rechtbank willigde haar eis in (vonnis van 21.3.2003).

In beroep vernietigt het arbeidshof van Luik, sector Neufchâteau (15.9.2004) dit vonnis overwegende dat de beampte haar betrekking niet voltijds heeft heraangevat en dus geen aanspraak kan maken op een loon dat op die basis berekend is.

Voor de eerste keer in deze materie steunt een vakbond zijn lid in een beroep. Op 5.9.2005 (S.05.0016.F) verbreekt het Hof van Cassatie het arrest wegens ontbreken aan antwoord op de gefundeerde argumenten op basis van het gelijkheidsbeginsel. De zaak wordt verwezen naar het arbeidshof van Brussel.

In zijn arrest van 2.9.2009 stelt dit vast dat de beampte voltijds tewerkgesteld was op het moment waarop zij haar moederschapsverlof aanvatte; het is dus op die basis dat zij moest betaald worden gedurende het verlof, en De Post vond in zijn personeelsstatuut geen enkele basis om anders te handelen.

2.1.18. Arbh. Brussel, 17.12.2010, (Soc. Kron., 2012, 29, opm. J. Jacqmain)

Voor 1.1.2000 (de datum van de toepassing van de reglementaire wijzigingen te wijten aan de omzetting van de richtlijn 97/81/EG met betrekking tot het Europese kaderakkoord rond deeltijdarbeid) kende het geldelijk statuut van de ambtenaren van de Staat (K.B. van 29.6.1973) enkel in het geval van voltijdse prestaties anciënniteitsgebonden verhogingen toe.

Het K.B. van 11.2.1991 betreffende de geldelijke rechten van onder een arbeidscontract tewerkgestelde werknemers verwijst naar het K.B. van 29.6.1973.

Een vrouw die van 1995 tot 1999 tewerkgesteld was betwist deze bepalingen voor de arbeidsrechtbank van Brussel, daarbij met name een indirecte discriminatie van vrouwen inroepend. In zijn vonnis van 8.12.2003 verwijst de arbeidsrechtbank van Brussel aangaande dit punt naar het arrest HILL EN STAPLETON van het Hof van Justitie (C-243/95 van 17.6.1998) en willicht de eisen van de betrokkene in. De Belgische Staat tekende beroep aan. Het arbeidshof van Brussel maakte een gedetailleerde studie van het EU-recht en de rechtspraak van het Hof van Justitie en bevestigde de uitspraak wat betreft de indirecte discriminatie.

2.1.19. Grondw. Hof, nr. 51/2008, 13.3.2008 (J.T.T., 2008, 149); nr. 172/2019, 7.11.2019 (J.T.T., 2020, 437); nr. 164/2013, 5.12.2013 (Soc. Kron., 2014, 317, opm. J. JACQMAIN)
Arbh. Brussel, 17.12.2007 (J.T.T., 2008, 342)
Arbh. Brussel, 9.11.2012 (Soc. Kron., 2014, 320, noot J. JACQMAIN)
Arbh. Gent, 14.1.2013 (Soc. Kron., 2014, 292) n° 172/2019, 7.11.2019 (J.T.T., 2020, 437);
Arbh. Brussel, 15.3.2013 (Soc. Kron., 2014, 299)
HvCass., 22.6.2020 (J.T.T., 2020, 439); R.W., 2021-22, 243; Soc. Kron., 2021, 332)

* Een werkneemster van een vzw werd ontslagen met recht op een vergoeding hoewel ze in deeltijdse loopbaanonderbreking was. Het geding gaat onder andere over de manier waarop de compenserende vooropzegvergoeding en de beschermingsvergoeding berekend worden. De Gentse rechtbank is er immers van overtuigd dat in geval van deeltijdarbeid de berekening moet gebeuren op basis van het voltijds loon; ze bestrijden het art. 39, §1 van de wet van 3.7.1978 en het art. 101 van de wet van 22.11.1985, volgens welke de lopende (deeltijdse) verloning als referentie moet dienen.

In zijn uitspraak van 15.3.2007 bevraagt de arbeidsrechtbank van Gent het Grondwettelijk Hof over de overeenstemming van deze bepalingen met de artikels 10 en 11 van de Grondwet. Bovendien voorziet de rechtbank de mogelijkheid van een indirecte discriminatie tegen vrouwen en legt dit voor aan het Grondwettelijk Hof, waarbij het vraagt om de art. 10 en 11 te combineren met het art. 141 van het EG-verdrag en de richtlijn 75/117/EG.

In zijn uitspraak nr. 51/2008 meent het Grondwettelijk Hof dat de wet van 22.1.1985 voldoende garanties heeft ingevoerd ten voordele van wie aan verminderde prestaties werkt in het kader van een loopbaanonderbreking. Het vindt dat men het niet kan kwalijk nemen dat er daarnaast niet werd voorzien dat de vooropzegvergoeding en de beschermingsuitkering op basis van een voltijds loon zouden moeten worden berekend. Er is dus geen schending van de art. 10 en 11 van de Grondwet. Aangezien de bepalingen van de wet zowel op vrouwen als op mannen van toepassing zijn is er ook geen geslachtsdiscriminatie.

* Een OCMW ontsloeg een arbeidster in deeltijdse loopbaanonderbreking met vooropzeg. Ze betwistte haar ontslag als zijnde onrechtmatig (art. 63 van de wet 3.7.1978). De arbeidsrechtbank van Brussel gaf haar gelijk en het OCMW ging in beroep. Het Arbeidshof vindt ook dat de werkgever het ontslag niet rechtvaardigt in de zin van art. 63, maar er stellen

zich verschillende vragen met betrekking tot de berekening van de forfaitaire vergoeding, in het bijzonder de vraag of het deeltijds loon als basis nemen tot een indirecte discriminatie tegen de vrouwen leidt. Door zijn arrest van 19.3.2007 heropent het hof de debatten opdat de partijen zich over deze vragen zouden uitspreken. Op 17.12.2007 beslist de anders samengestelde rechterstoel dat de vrouwen inderdaad de meerderheid vormen van de deeltijdse werknemers. Krachtens art. 4 van de wet van 5.3.2002 waarborgt het evenredigheidsprincipe evenwel dat er geen discriminatie is tussen voltijdse en deeltijdse werknemers. Dientengevolge zou er geen geslachtsdiscriminatie zijn.

* In nog een ander geschil wordt de vraag gesteld van de berekening van de verbrekingsvergoeding in geval van verminderde prestaties, met als bijzonderheid dat de betrokken werkneemster in ouderschapsverlof was. Wanneer de zaak voor het Hof van Cassatie komt, bevraagt dit in zijn arrest van 25.2.2008 (*J.T.T.*, 2008, 152) het Hof van Justitie over de weerslag van de richtlijn 96/34/EG aangaande de Europese raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof. Het antwoord wordt gegeven in het arrest van 22.10.2009 (C-116/08, MEERTS): gezien zijn finaliteit laat de richtlijn niet toe dat de vergoeding berekend wordt op basis van het lager loon. Het Hof van Cassatie houdt zich aan deze beslissing (arrest van 15.2.2010, S.07.0027.N). Na verwijzing berekent het arbeidshof van Brussel de opzegvergoeding op basis van het voltijds loon en kent ook de, op dezelfde wijze berekende, beschermingsvergoeding toe (arrest van 9.11.2012). Deze conclusie stemt overeen met de interpretatie van het Hof van Justitie (27.2.2014) in de gelijkaardige zaak C-588/12 ROGIERS (*Soc. Kron.*, 2014, 318), in antwoord op het arbeidshof van Antwerpen (10.12.2012).

De wet van 30.12.2009 wijzigde het art. 105 van de wet 22.1.1985 teneinde gevolg te geven aan het arrest MEERTS, maar enkel in het geval van ouderschapsverlof.

* Betreffende een ontslag in de loop van een vermindering van de arbeidsduur tot een halftijdse betrekking in het kader van tijdskrediet (C.A.O. nr. 77bis van de N.A.R.), beslist het arbeidshof van Gent (14.1.2013) niettemin dat de rechtspraak inzake MEERTS ook buiten het ouderschapsverlof toepasbaar is en dat de compenserende opzegvergoeding op basis van het voltijds loon berekend moest worden. Het hof onderstreept dat anders te werk gaan tot een indirecte discriminatie tegen vrouwen zou leiden.

Het arbeidshof van Brussel (15.3.2013, A.R. nr. 2012/AB/294) houdt vol, met betrekking tot een mannelijke werknemer, dat de berekening op basis van het deeltijds loon moet gebeuren. Het Grondwettelijk Hof oordeelt in dezelfde zin (in het arrest nr. 172/2019 van 7.11.2019).

* Het gerechtelijk debat nam toen een radicale wending. Wegens de vermindering van de prestaties tot deeltijds werk voor de zorg van de kinderen, had het arbeidshof van Bergen besloten dat de opzeggingsvergoeding en de beschermingsvergoeding moesten worden berekend op basis van het deeltijds loon; het arbeidshof had geweigerd de mogelijkheid van indirecte discriminatie van vrouwen in overweging te nemen (arrest van 23.11.2018, *J.T.T.*, 2019, 23). Na het ingestelde beroep van de betrokken werkneemster en het IGVM, verwijst het Hof van Cassatie (22.6.2020) naar arrest RE v Praxis van het Hof van Justitie (C-486/18 van 8.5.2018) en besloot dat het arbeidshof het art.157 van het VWEU (Verdrag betreffende de werking van de EU) had geschonden (gendergelijkheid in beloning). Zie het commentaar van A.MECHELYNCK (*J.T.T.*, 2020, 421). Ook in een andere zaak heeft het arbeidshof van Luik deze rechtspraak gevolgd (11.12.2020, *J.T.T.*, 2021, 170).

- Zie ook 2.3.31 over de impact van het ouderschapsverlof op de Jaarlijkse Vakantie

* Tot slot, met betrekking tot een deeltijds verlof voor palliatieve zorgen, kiest het Grondwettelijk Hof voor de berekening op basis van een voltijds loon (arrest nr. 164/2013, 5.12.2013).

2.1.20. Raad van State, 27.5.2008 (nr. 183.468, Ovens)

Een besluit van de regering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest van 13.2.2003 regelt de administratieve en geldelijke toestand van de contractuele personeelsleden van het Ministerie. Het art. 30, al. 2 bepaalt dat de periodes van niet-gewaarborgd inkomen niet in aanmerking worden genomen voor tussentijdse verhogingen of om een hogere weddenschaal te bekomen. Dientengevolge hebben alle moederschapsbescherminggerelateerde afwezigheden, die volledig ten laste worden genomen door de verzekering gezondheidszorg en uitkeringen (tak moederschapsverzekering), een negatieve impact op het loon. Er is dus sprake van een directe discriminatie tegen vrouwen.

Een contractuele werknemster dient een verzoekschrift in bij de Raad van State tot vernietiging van het art. 30, al. 2, en baseert zich daarbij op Titel V van de wet van 4.8.1978, die op het Gewest van toepassing is. Haar syndicale organisatie, het A.C.O.D., steunt haar, maar dient ook een identiek verzoek in, gebruikmakend van zijn actierecht dat werd toegekend door Titel V.

Later wordt het besluit van 13.2.2003 geamendeerd door dat van 20.7.2006, dat in artikel 30, al. 2 een uitzondering aangaande moederschapsverlof invoegt. Als gevolg daarvan hebben de andere verloven die verband houden met zwangerschap of borstvoeding (verwijdering voor gevaarlijke activiteiten of nachtarbeid) zeker een negatief effect op het loon. Er worden twee nieuwe verzoekschriften ingediend. Bovendien neemt een ander besluit van 20.7.2006 het geamendeerde besluit van 2003 over voor het personeel van de instellingen van openbaar nut van het Gewest. Het A.C.O.D. dient een vijfde bezwaarschrift in.

Ten slotte corrigeren twee besluiten van 10.4.2008 die van 2003 en 2006 met terugwerkende kracht tot hun datum van inwerkingtreding. Voortaan tellen alle periodes van moederschapsbescherming (gedefinieerd met verwijzing naar de arbeidswet van 16.3.1971) voor de toekenning van tussentijdse verhogingen en de overgang naar een hoger weddenschaal.

In zijn arrest van 27.5.2008 aangaande de beroepen van de werknemster, stelt de Raad van State vast dat er geen uitspraak meer moet gedaan worden en legt de gerechtskosten ten laste van het Gewest. Vervolgens doet hij hetzelfde voor de andere beroepen.

2.1.21. Arbh. Luik, 9.2.2011 (Soc. Kron., 2011, 422; commentaar van C. Lardin, *ibid.*, 380)

Twee echtgenoten werkten als conciërges van een bedrijf; bovendien wees de arbeidsovereenkomst de man taken als “klusjesman” toe, terwijl die van de vrouw prestaties als “onderhoudspersoneel” voorzag. Toen de werkgever de overeenkomst verbrak, betwistten de echtgenoten hun ontslag en formuleerden ze verschillende eisen, in het bijzonder met betrekking tot de gendergelijkheid.

Het arbeidshof besliste in dit opzicht dat de activiteit als conciërge van de vrouw dezelfde was als die van de man, zodat de werkgever haar niet minder mocht betalen dan hem. Zonder over te gaan tot een onderzoek verklaarde het echter wel dat de andere prestaties van de vrouw niet gelijkwaardig waren aan die van de man en dat er geen discriminatie was in dit domein.

2.1.22. Cass., 16.9.2013 (Soc. Kron., 2014, 282 noot)

Cass. 2.6.2025 (Soc. Kron., 2025, 302, nota)

Een in 1983 aangeworven werkneemster die een groepsverzekering voor « invaliditeit » was aangegaan, krachtens welke uitkeringen werden uitbetaald tot 60 jaar voor een vrouw en tot 65 jaar voor een man, werd het slachtoffer van een arbeidsongeval waardoor ze 50% blijvend arbeidsongeschikt werd. Ondanks de ontbinding van het contract van de groepsverzekering in 1994, bleef de werkneemster uitkeringen ontvangen tot haar 60^{ste} verjaardag. Daarna eiste ze dat de verzekeraar uitkeringen zou uitbetalen tot haar 65^{ste} verjaardag. In zijn arrest van 6.9.2011 (A.R. nr. 2009/1954) kende het hof van beroep van Luik haar dit toe.

In het arrest van 16.9.2013, bevestigt het Hof van Cassatie deze beslissing en onderstreept daarbij dat omdat de “genderwet” van 10.5.2007 van publiekrechtelijke aard is, deze van toepassing is op de huidige gevolgen van een overeenkomst die aangegaan en zelfs ontbonden werd onder de vroegere wet (de wet van 4.8.1978, die niet van toepassing was op de aanvullende regelingen van de sociale zekerheid). Aangezien de clause van het verzekeringscontract aangaande de verschillende leeftijden voor vrouwen en mannen ingaat tegen het art. 12, § 1 van de “genderwet”, kan deze niet toegepast worden en zijn de uitkeringen dus verschuldigd.

- In het arrest van 2.6.2005 voegt het Hof hieraan toe, met betrekking tot een soortgelijke groepsverzekering voor invaliditeit, dat het verbod op discriminatie tussen vrouwen en mannen niet voortvloeit uit de inwerkingtreding van de genderwet, maar uit het recht van de Europese Unie (thans art. 157 VWEU), waarvan het Hof van Justitie de toepassing op 17.5.1990 heeft vastgesteld (arrest Barber, C-262/88).

Bovendien bevestigt het Hof dat een organisatie die strijdt tegen discriminatie, zoals het IGVM, niet kan beweren dat zij morele schade lijdt als gevolg van de schending van het discriminatieverbod.

2.1.23 Arbeidshof Brussel, 16.3.2018 (Soc.Kron., 2018, 238)

In 1995 kreeg een man de diagnose van genderdysforie. In 1997 onderging hij een operatie van geslachtsverandering en de wijziging van burgerlijke staat werd geregistreerd in 1998. Vijftien jaar later vond de klager een job bij een onderneming die een hospitalisatieverzekering aanbood. De verzekeraar bood haar een polis aan met een clause van uitsluiting van alle kosten die het gevolg zijn van een genderdysforie omdat die aanzien

werd als een chronische ziekte opgedaan vóór de onderschrijving van de verzekering. Zonder akkoord met deze clausule, zou de aansluiting bij de hospitalisatieverzekering worden geweigerd.

In de rechtszaak die hierop volgde, aanvaardden zowel de arbeidsrechtbank, nederlandstalige afdeling (vonnis van 6.9.2016) als het arbeidshof van Brussel, een directe discriminatie op basis van de geslachtsverandering met betrekking tot een voordeel in het aanvullende sociaal zekerheidsstelsel (art.4, §2 en art. 6, §1, 4° van de wet “gender” van 10.5.2007). Op basis van art.25 van de wet wordt de beëindiging van de discriminerende handeling (de weigering om de werkneemster te verzekeren indien zij de uitsluitingsclausule niet aanvaardt) bevolen op straffe van een dwangsom van 2000 euro; het hof annuleert echter de bekendmaking en de publicatie van het vonnis. De werkneemster ontving eveneens 3000 euro morele schadevergoeding (art.23, §2, 1°) en behield het recht om een vergoeding voor materiële schade te eisen die eventueel later zou ontstaan.

De tussenkomst in het geding van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen werd ontvankelijk verklaard in de mate dat zij het geding van de werkneemster steunde. De tussenkomst was niet-ontvankelijk in de mate dat zij de beëindiging van de discriminatie ten aanzien van niet-geïdentificeerde slachtoffers tot doel had omdat het Instituut het bestaan ervan niet kon bewijzen.

Wat betreft dit laatste punt, werd het arrest door het Hof van Cassatie verbroken (arrest van 11.5.2020, *JTT.*, 2020,410; *R.W.*, 2020-21, 628; *Soc.Kron.*, 2021, 329) doch enkel omdat het arbeidshof de debatten niet had heropend alvorens de vordering onontvankelijk te hebben verklaard.

2.2. GELIJKHEID IN DE ARBEIDSVOORWAARDEN

- 2.2.1. Raad van State, 6.9.1963 (nr. 10.167, O.O.C. Elsene, *Verz. Arr.*, 1963, 638)
Raad van State, 21.12.1966 (nr. 12.124, De Meyer, *Verz. Arr.*, 1966, 1011)
Raad van State, 21.6.1973 (nr. 15.928, Baise, *Verz. Arr.*, 1973, 504)

Deze drie zaken hebben betrekking op de conformiteit met art. 6 van de Grondwet van een administratieve beslissing die aan personen van een bepaald geslacht de toegang tot bepaalde beroepen of promoties voorbehoudt (O.O.C. Elsene: licentiaat in de scheikunde in een laboratorium van een ziekenhuis voorbehouden aan een vrouw; De Meyer: aanwervings-examen voor eetwareninspecteurs voorbehouden voor mannen; Baise: een promotie tot adjunct-controleur bij het bestuur van vervoer voorbehouden voor mannen).

In de drie gevallen erkende de Raad van State de onwettigheid van de gecontesteerde beslissingen (in het laatste geval was het wel louter om juridisch-technische redenen; de Raad erkende dat het niet strijdig was noch met art. 6 van de Grondwet, noch met de Conventie van New York van 31.3.1953 over de politieke rechten van de vrouw, bekrachtigd door de wet van 19.3.1964, jobs voor mannen te reserveren ofwel met het oog op de bescherming van de vrouw tegen bepaalde fysische of morele risico's ofwel om objectieve redenen die de goede werking van sommige openbare diensten verzekeren).

Vergelijk met 2.2.2. en 2.2.9., hieronder.

2.2.2. Raad van State, 22.7.1980 (nr. 20.514, Storms, *Verz. Arr.*, 1980, 983; *R.W.*, 1980-1981, 1074, opm., W. LAMBRECHTS).
Raad van State, 8.6.1982 (nr. 22.316, Van De Velde, *Verz. Arr.*, 1982, 939).

In deze twee zaken betwisten mannelijke leraren de wettigheid van op een omzendbrief van het Ministerie van Nationale Opvoeding gebaseerde aanstellingen. Deze brief schreef voor dat in het secundair onderwijs de lessen lichamelijke opvoeding afzonderlijk moeten gegeven worden voor jongens en meisjes en dat bijgevolg ook de leerkracht bij voorkeur van hetzelfde geslacht moet zijn als de leerlingen.

In beide gevallen werd enkel art. 6 van de Grondwet ingeroepen. De Raad van State stelde dat het onderscheid wettelijk gerechtvaardigd is door de natuur van de dingen zelf en dat bovendien de vereiste van pluralisme in het gemeenschapsonderwijs met zich brengt dat het standpunt van de ouders die afzondering verlangen moet gerespecteerd worden.

De Raad van State bracht op 5.2.1985 nog twee arresten uit in dezelfde zin (nr. 25.010, Vansieleghem en nr. 25.011, Feys).

Vergelijk met 2.2.1. hierboven en 2.2.9. hieronder.

2.2.3. Arbrb. Gent, 18.5.1981 (*J.T.T.*, 1981, 300)
Arbh. van Luik, 8.11.1991 (*Soc. Kron.*, 1992, 122, noot).

* Een werknemster had tegen haar werkgever gelogen bij haar aanwerving toen hij haar vroeg of ze zwanger was. De werkgever beschouwde dit als een dringende reden voor ontslag. De rechtbank verwijst met name naar Titel V van de wet van 4.8.1978 om te stellen dat de werkgever het recht niet had om van de werknemster een inlichting te vragen die kan leiden tot een discriminerende weigering van aanwerving.

* In hetzelfde verband, namelijk het stilzwijgen aangaande de zwangerschap bij de aanwerving, beslist het Arbeidshof van Luik dat de werknemster niet verplicht was dit te vertellen (voor zover zij er zelf van op de hoogte was), vermits de werkgever haar dienaangaande niet had kunnen ondervragen zonder artikel 121, lid 2, 3 van de wet van 4.7.1978 te schenden. Dit arrest sluit dus nauw aan bij het standpunt dat voordien reeds door de arbeidsrechtbank van Gent was ingenomen en is in overeenstemming met het arrest DEKKER van het Hof van Justitie (8.11.1990, zaak 177/88).

Daarentegen werd op 10.9.1993 door het Arbeidshof van Luik een arrest uitgesproken (*Bull. FAR*, nr. 205/206, 1993, 115, noot J. JACQMAIN), in verband met een kwestie van werkloosheid, waarbij ervan werd uitgegaan dat een werkgever het recht heeft om een kandidate te ondervragen over haar plannen om nog kinderen te hebben.

2.2.4. Cassatie (2de Kamer), 11.5.1983, (*Soc. Kron.*, 1983, 493, noot M.Th.CUVELLIEZ; *J.T.T.*, 1984, 8).

Een gemeente ging over tot de aanwerving van een onderwijzer; twee leden van het college van burgemeester en schepenen dat zich moest uitspreken over de kandidaten, verklaarden publiekelijk dat zij de voorkeur gaven aan een man. Eén van de kandidaten, Mevr. Houbeau, legde klacht neer bij de Inspectie van Sociale Wetten op basis van art. 121 van de wet van 4.8.1978. De arbeidsauditeur ging over tot een strafrechtelijke vervolging (art. 141 van de wet) en de klaagster stelde zich burgerlijke partij. Opeenvolgend spraken de

correctionele rechtbank van Verviers (vonnis van 9.8.1981) en het Hof van Beroep van Luik (arrest van 17.11.1981, *Jur.Liège*, 1982, 86; *J.T.*, 1982, 312) de beklaagden vrij, in naam van de vrije meningsuiting die gegarandeerd wordt door art. 14 van de Grondwet en art. 10 van de Conventie voor de verdediging van de rechten van de mens. Er was geen beroep in cassatie.

Na een interventie van de Commissie Vrouwenarbeid bij de Minister van Justitie, werd door de procureur-generaal van het Hof van Cassatie beroep aangetekend. Het Hof van Cassatie verbrak het arrest van 17.11.1981 en stelde dat art.14 van de Grondwet en art. 10 van de Conventie niet toestaan dat inbreuken begaan bij het uitoefenen van de vrijheid van meningsuiting bestraft worden en dat het arrest precies erkend had dat de beklaagden zaken gezegd hadden die een inbreuk vormden op de wet van 4.8.1978.

2.2.5. Arbrb. Antwerpen 8.11.1983 (A.R. nr. 11.344, geciteerd door C. VERCAMMEN in haar interventie op de studiedag van 13.12.1985, *Cahiers van de Commissie Vrouwenarbeid*, nr. 8, 1986, 63).
Arbeidsrechtbank Leuven 4.1.2018 (Soc.Kron., 2018, 245)

- De Arbeidsrechtbank van Antwerpen bevestigt dat een administratieve geldboete moet betaald worden door een uitzendbureau. De Inspectie van de Sociale Wetten had namelijk vastgesteld dat de maatschappij een werkaanbieding publiceerde die uitsluitend gericht was tot vrouwen en dat zij daarmee handelde in strijd met de artikelen 121 en 141 van de wet van 4.8.1978.

- Een kledingswinkel verspreidt een vacature voor een “stockbeheerder”. Wanneer zich een man kandidaat stelt, antwoordt de onderneming schriftelijk dat zij een vrouw wenst aan te werven.

De kandidaat, gesteund door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, leidt een rechtszaak in. De arbeidsrechtbank van Leuven stelt een directe discriminatie vast in de zin van de “gender” wet van 10.5.2007. Om de forfaitaire vergoeding voorzien door art.23, §2, 2° van de wet vast te stellen, verwerpt de rechtbank alle argumenten van de onderneming waarmee zij wil bewijzen dat zelfs zonder discriminatie de kandidaat niet zou zijn aangeworven. De vergoeding gelijk aan 6 maanden loon wordt toegekend. Het vonnis is ondertussen definitief geworden.

2.2.6. Arbrb. Charleroi, 12.11.1984 (Soc. Kron., 1984, 531; T.S.R., 1984, 420, opm. C. PICHAULT).

In de onderneming BEKAERT-COCKERILL, met economische moeilijkheden, werd een C.A.O. aangenomen waarin voorzien werd werknemers, niet-gezinshoofden, over te schakelen naar deeltijdse arbeid. Het betrof hier dus voornamelijk vrouwen. Dertien vrouwen weigerden deze maatregel te aanvaarden en werden ontslagen. De arbeidsrechtbank constateerde dat deze maatregel inderdaad een (indirecte) discriminatie op basis van de wet van 4.8.1978 inhield en dat het ontslag strijdig was met de gelijke behandeling. De rechtbank legde echter aan de werkgever niet de verplichting op om een einde te stellen aan de discriminerende situatie (art. 133), maar veroordeelde hem tot het betalen van een speciale vergoeding voorzien door art. 136. Daaropvolgend moest de beheerraad van de R.V.A. beslissen dat deze vergoeding geen beloning was in de zin van art. 126 van het K.B. van 20.12.1963, huidige artikel 44 van het K.B. van 25.11.1991 (R.V.A. onderrichtingen, art. 126, Ref. 300.1., vervolg nr. 85, 40c, 1.4.1985).

2.2.7. Arbrb. Brussel, 7.1.1987 (J.T.T., 1987, 206, opm. D. DE VOS).

Een werknemster werd aangenomen als operator-fotozetter in een drukkerij. Het onderhoudspersoneel van de onderneming legde om onbeduidende redenen het werk neer en eisten het vertrek van de betrokkene. Hierop diende zij bij de Inspectie van Sociale Wetten klacht in tegen deze discriminerende maatregel. De werkgever ontsloeg haar en betaalde een vergoeding die overeenstemde met een opzeg van drie maanden, met als reden re-organisatie van de onderneming. De rechtbank stelt vast dat het ware motief voor ontslag discriminerend is en kent aan de bediende een vergoeding van zes maanden loon toe, op grond van art. 136 van de wet van 4.8.1978.

2.2.8. Arbrb. Brussel, 20.11.1987 (J.T.T., 1988, 48, opm.)
Arbhof Luik (afdeling Namen), 18.3.2021 (J.T.T., 2021, 409 ; Soc. Kron., 2022, 55, nota J.J.)

Tewerkgesteld door de v.z.w. Rideau de Bruxelles als directiesecretaresse werd Mevr.GILLARD ontslagen met zes maanden vooropzeg op het ogenblik dat zij de normale wettelijke pensioenleeftijd van 60 jaar zal bereiken (art. 83 van de wet van 3.7.1978). Zij beklaagt er zich over schade te ondervinden van het feit dat zij, gezien haar professioneel verleden, slechts een volledige loopbaan kan verwerven op 65 jaar en dat, indien zij een man was, de werkgever geen gebruik kan maken van dit artikel 83 zolang zij die leeftijd niet bereikt had. Zij heeft de werkgever op basis van de richtlijn 76/207 gedagvaard.

De rechtbank erkende dat het hier wel degelijk ging om gelijkheid in de arbeidsvoorwaarden, ontslag inbegrepen, en niet om de gelijkheid in het wettelijk stelsel van de sociale zekerheid (arrest van 26.2.1986 van het Europees Hof van Justitie, zaak 152/84, MARSHALL I en zaak 262/84, BEETS-PROPER). Zij constateerde dat art. 83 van de wet van 3.7.1978 strijdig was met de richtlijn 76/207 en herinnerde aan de superioriteit van de Europese normen op de nationale regels. Evenwel bevestigde het arrest MARSHALL I dat art. 5.1. van de richtlijn slechts een direct effect heeft tegen de staat (eveneens als werkgever) en niet tussen particulieren. Zij verwierp dus de vraag van de werknemster naar vergoedingen.

Ten gevolge van een klacht van dezelfde bediende stelde de Europese Commissie tegen België de niet-nakomingsprocedure in, die uitmondde op het arrest van 17 februari 1993 van het Hof van Justitie (zaak 173/91, T.S.R., 1993, 252, opm. D. DE VOS).

Zie ook hieronder, 2.2.10 en 2.2.16.

2.2.9. Raad van State, 24.11.1987 (nr. 28.888, BROSENS en nr. 28.889, DE LOOF, R.W., 1988-1989, 228) en 23.5.1989 (nr. 32.626, DELSALLE)
Raad van State, 30.12.1993 (nr. 45.552, DE WISPELAERE, Soc. Kron. 1994, 244 opm. J. JACQMAIN, "Le sexe comme condition déterminante")

* Ingeleid het ene door een vrouw en het andere door een man, strekten de verzoeken tot de annulatie van aanwervingmaatregelen. Deze baseerden zich op de gewoonteregels dat een opvoeder voor een internaat van hetzelfde geslacht dient te zijn als de leerlingen.

De Raad van State sprak zich voor de eerste maal uit in functie van de wet van 4.8.1978 en constateerde dat art. 122 van deze wet toeliet dat sommige beroepen van nature uit, gereserveerd kunnen worden voor een bepaald geslacht, maar dat opvoeder in een internaat niet voorkwam op de limitatieve lijst (K.B. van 8.2.1979). De betreffende

gewoonteregel had dus geen enkele wettelijke basis en de gecontesteerde beslissingen moesten dus als onbestaand worden beschouwd (art. 130 van de wet).

* In zijn arrest van 6 maart 1990 (nr. 34.283, NAESSENS t. STAD GENT) heeft de Raad van State echter verwezen naar zijn rechtspraak inzake BROSENS en DE LOOF om te oordelen dat wanneer een gemeente als aanwervingcriterium voor politie-agenten een gestalte van minimum 1,68 m. voorschrijft, de gemeente niet discriminerend optreedt ten aanzien van een vrouw die niet zo groot is.

Vergelijk met 2.2.1. en 2.2.2. hierboven.

Zoals men heeft vastgesteld wordt er in het K.B. van 8.2.1979, ter uitvoering van artikel 122 van de wet van 4.8.1978, een beperkte opsomming gegeven van de betrekkingen die mogen worden voorbehouden aan personen van het ene en niet van het andere geslacht, aangezien het hier om een doorslaggevende voorwaarde gaat voor de uitoefening van het beroep (zie 2.2.9.). Nochtans en ondanks de adviezen van de Commissie Vrouwenarbeid werden ook twee koninklijke besluiten genomen: het K.B. van 9.11.1984 waarbij de afzonderlijke indienstneming wordt toegestaan van mannen en vrouwen als leden van het opvoedingspersoneel of van het toezichtpersoneel bij de rijksgestichten voor observatie en opvoeding onder toezicht (bevoegdheid die thans onder de Gemeenschappen ressorteert), en het K.B. van 29.8.1985 betreffende de indienstneming van de gevangenenbewaarders. Die teksten gaan uit van de opvatting dat de opvoeders en de toezichthouders tot hetzelfde geslacht moeten behoren als de personen die aan hen zijn toevertrouwd en die in instellingen zijn geplaatst die voor één van beide geslachten zijn bestemd. Maar aangezien er zich veel minder meisjes of vrouwen dan jongens of mannen in die instellingen bevinden, zijn werving- en promotiemogelijkheden veel geringer voor de opvoedsters en de toezichthoudsters.

In zijn arrest van 30.12.1993 verwierp de Raad van State het rekest van een gevangenenbewaarster die de vernietiging van het K.B. van 29.8.1984 had gevorderd. De Raad van State ging ervan uit dat door artikel 122 aan de regering een bepaalde beoordelingsvrijheid wordt gelaten om te oordelen of er al dan niet een afwijkende maatregel dient te worden genomen en meende tevens dat het behoud van het beginsel dat de bewaarders van hetzelfde geslacht moeten zijn als de gedetineerden niet onredelijk is en binnen de door artikel 122 toegestane grenzen blijft, ook al heeft zulks meer nadelige gevolgen voor de loopbaan van de bewaarders dan voor die van de bewaarders.

* Op grond van een gunstig advies van de Permanente Commissie Arbeid van de Raad van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen (nr. 1 van 10.9.1999) heeft het K.B. van 10.10.2000 (*B.S.*, 13.10) dit van 29.8.1985 opgeheven en vervangen. Voortaan mogen, in elke gevangenis, een maximum van 40% van de bewakers(sters) van het andere geslacht dan de gedetineerden zijn.

2.2.10. Arbh. van Brussel, 9.9.1987, 2.3.1988 en 8.6.1988 (*Soc. Kron.*, 1988, 340)

Cass. (3de Kamer) 17.1.1994 (*Soc. Kron.*, 1994, 75, opm. J. JACQMAIN, "Un atterissage en douceur"; *R.W.*, 1994-95, 269)

Cass. (3de Kamer), 20.6.1994, (*J.T.T.*, 1994, 473)

Cass. (3de Kamer), 10.5.1999, (*Soc. Kron.*, 1999, 541, opm. J. JACQMAIN)

* Het K.B. van 3.11.1969, genomen in uitvoering van het K.B. nr. 50 van 24.10.1967 en gewijzigd door het K.B. van 27.6.1980, legt de pensioenleeftijd voor het cabinepersoneel van de burgerluchtvaart vast op 55 jaar (vergelijk met 2.1.1. hierboven en zie ook 2.3.8. hieronder). Bij SABENA (vergelijk met 2.1.3. hierboven) wordt dit K.B. toegepast, maar de bijlage van een C.A.O. laat het mannelijk personeel toe om op hun verzoek hun prestaties verder te zetten tot 60 jaar en dan een eindeloopbaanvergoeding te ontvangen. De werkgever had deze C.A.O. opgezegd, maar de mannen die aangeworven werden vóór de opzegging konden er verder een beroep op blijven doen krachtens art. 23 van de wet van 5.12.1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten. Hoewel zij voorafgaandelijk gevraagd had om te genieten van dezelfde bepaling, werd een hostess ontslagen met zes maanden vooropzeg met als reden dat zij de leeftijd van 55 jaar zou bereiken (art. 83 van de wet van 3.7.1978 betreffende de arbeidsovereenkomst).

De hostess, Mevr. VANDER VENNET, betwistte haar ontslag. Na een procedure in kort geding (zie hieronder, 2.2.11.) werd de zaak ten gronde beslecht op 23.12.1986 door de arbeidsrechtbank van Brussel (*J.T.T.*, 1987, 209; *Soc. Kron.*, 1987, 190, opm. J. JACQMAIN): Deze stelt vast dat de in de onderneming geldende ontslagvoorwaarden discriminerend zijn in de zin van art. 127 van de wet van 4.8.1978 en bijgevolg nietig (art. 130), en maakt gebruik van de bevoegdheid die hem krachtens art. 133 is toevertrouwd om de werkgever te bevelen binnen een termijn van drie maanden een einde te maken aan de discriminerende toestand waarvan de werknemster het slachtoffer is geweest.

De werkgever ging in beroep en het Arbeidshof van Brussel overwoog dat, gezien de C.A.O. was opgezegd, er geen discriminerende maatregelen meer bestonden, maar gezien het feit dat de voordelen van de C.A.O. geweigerd werden aan een werknemster, terwijl de werknemers er ingevolge art. 23 van de wet van 5.12.1968 van konden genieten, er een discriminerende praktijk bestond.

Het verklaarde ook dat het ontslag op basis van deze praktijk niet valt onder toepassing van art. 136 van de wet (omdat het hier niet ging om een represaille-ontslag): dat het ook niet het voorwerp kan uitmaken van een uitdrukkelijk bevel krachtens art. 133 - dit artikel is volgens het Hof immers enkel toepasselijk op discriminerende bepalingen - en dat het geen enkele contractuele verantwoordelijkheid van de werkgever met zich mee brengt. Het Hof acht het ontslag daarentegen willekeurig. Het verklaart dat de werkgever geen gebruik kon maken van art. 83 van de wet van 3.7.1978 en dus de normale opzeggingstermijn moest toepassen; de rest van de geleden schade werd ex aequo et bono geëvalueerd. Het totaal bedrag van de vergoeding bedroeg € 125.000, de belangrijkste som die ooit werd toegekend in een zaak rond gelijke behandeling.

Na een beroep van de werkgever werd het arrest van 2.3.1988 vernietigd wegens niet-naleving van de rechten van verdediging (Cass., 13.11.1989, *Soc. Kron.*, 1990, 60; *J.T.T.*, 1990, 371). Deze zaak werd aanhangig gemaakt voor het Arbeidshof van Bergen, maar is nooit het voorwerp geweest van een nieuwe beslissing. Op verzoek van de bediende heeft het Hof van Cassatie zijn arrest van 13.11.1989 nader toegelicht door een ander van 10.9.1990 (*J.T.T.*, 1991, 382).

* Verder dient te worden vermeld dat SABENA, als gevolg van de uitspraak van 23.12.1986, besliste om de voordelen van de bijlage ook te ontzeggen aan het mannelijk boordpersoneel en bijgevolg aan verschillende mannen het ontslag aankondigde op basis van art. 83 van de wet van 3.7.1978. Door drie vonnissen van 19.9.1988 (*A.R.* nr. 9.177, 9.178 en

16.233) verklaarde de arbeidsrechtbank van Brussel dat de toepassing van art. 83 wettelijk was: een specifieke reglementaire bepaling legde de normale pensioenleeftijd voor het betrokken personeel vast. Zij meende dat, om de gelijkheid te herstellen, de werkgever aan de hostess de voordelen had moeten toekennen van de bijlage van de C.A.O. Zij verleende aan de klerken de eindeloopbaanvergoeding maar verwierp hun vraag m.b.t. de gevolgen van het vervroegd ontslag, overwegende dat de bijlage van de overeenkomst hun geen absoluut recht gaf om hun prestatie verder te zetten tot 60 jaar.

In een aantal arresten waaronder het arrest van 17.1.1990 (*Soc. Kron.*, 1990, 190, opm. J. JACQMAIN) was het Arbeidshof van Brussel daarentegen de mening toegedaan dat de mannelijke werknemers wel degelijk het recht hadden om op hun vraag hun prestaties te blijven verder zetten tot 60 jaar.

Onder de diverse beslissingen die nog aanleiding gaven tot geschillen waarbij leden van het vliegend personeel tegenover dezelfde werkgever werden gesteld, kunnen wij eveneens vermelden: Arbrb. Brussel, 3.1.1989 (*Soc. Kron.*, 1989, 347, noot); Arbh. Brussel, 15.9.1989 (*ibidem*, 1990, 162, opm. J. JACQMAIN), vernietigd op 10.9.1990 (*Pas.*, I, 29), de zaak werd opnieuw behandeld door het Arbeidshof van Bergen (*Soc. Kron.*, 1994, 265, noot); Arbrb. Brussel 18.12.1989 (*ibidem*, 1990, 179, opm. J. JACQMAIN: deze uitspraak betrof een hostess welke lid was van de ondernemingsraad. Hiertegen werd hoger beroep ingesteld: Arbh. Brussel, 24.1.1990 (*J.J.T.B.*, 1990, 126).

* De problematiek inzake eindeloopbaan bij SABENA heeft een nieuwe wending genomen door de twee arresten van 23.12.1991, gevelde door het Hof van Cassatie (*Soc. Kron.*, 1992, 287, opm. J. JACQMAIN, “De l’égalité considérée comme un jeu d’échecs”).

In de rechtsgedingen betreffende het mannelijk boordpersoneel heeft het Arbeidshof van Brussel herhaaldelijk bevestigd dat de nietigheid die voortvloeit uit art. 130 van de wet van 4.8.1978 geen betrekking heeft op de gehele bijlage van de C.A.O., maar enkel op het feit dat deze C.A.O. de werkneemsters uitsluit. Overgaand van het terrein van de gelijke behandeling naar het terrein van gelijke beloning, werpt de werkgever het argument op dat de directe werking van art. 119 van het Verdrag van Rome zich verzet tegen het behoud van een contractuele clausule die een discriminatie inhoudt inzake beloning. Het Arbeidshof van Brussel heeft niet geantwoord op dit argument noch in zijn arresten van 9.1.1991, noch in dit van 21.5.1991 (*J.S.B.L.N.*, 1992, 11). Bij voorziening in cassatie, ingesteld door de werkgever, heeft het Hof van Cassatie de arresten van 9.1.1991 vernietigd omwille van het ontbreken van een antwoord op de conclusies. Het Hof heeft de zaken verwezen naar het Arbeidshof van Bergen, waar ze niet versneld werden.

Nadien, op 22.9.1992, heeft het Arbeidshof van Brussel nog in dezelfde zin een arrest gevelde betreffende een steward (*T.S.R.*, 1993, 120).

Uiteindelijk werd door het Hof van Cassatie een nieuwe reeks arresten uitgesproken, het eerste op 17.1.1994, die een resultaat hebben opgeleverd waarvan men mag hopen dat daarin de definitieve oplossing van het probleem vervat ligt. Het Hof beslist dat de nietigheid die voortvloeit uit artikel 130 van de wet van 4.8.1978 enkel geldt voor die bepalingen van de collectieve overeenkomst die in de individuele arbeidsovereenkomsten werden opgenomen, voor zover zij een discriminerend effect hadden voor de vrouwen en dus niet voor alle bepalingen ervan. Met andere woorden, het betwiste voordeel moet wel aan de vrouwen worden toegekend en mag niet worden afgeschaft voor de mannen.

Het voorgaande heeft evenwel enkel betrekking op de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake de eindeloopbaanvergoeding. Wat betreft het verder zetten van de prestaties tot aan de leeftijd van 60 jaar heeft het Hof van Cassatie meerdere arresten verbroken van de Arbeidsrechtbank van Brussel die oordeelde dat de werknemers daartoe een recht genoten. In dezelfde lijn besliste de Arbeidsrechtbank van Antwerpen op 27.4.1994 dat de mannelijke steward in het geding een dergelijk recht niet kon invoeren. In zijn arrest van 10.5.1999 verwierp het Hof van Cassatie de eis van de werknemer en bevestigde dat het verder zetten van de prestaties slechts een mogelijkheid inhoudt afhankelijk van het akkoord van de werkgever. (Over een ver gevolg van ditzelfde geschil daarentegen, zie Arbh. Brussel, 9.9.2010, *J.T.T.*, 2011, 175.)

2.2.11. Cassatie (3de Kamer), 20.6.1988 (*Soc. Kron.*, 1988, 345; *J.T.T.*, 1988, 493; *R.W.* 1988-1989, 678).

Tegelijkertijd met de procedure ten gronde (zie hierboven, 2.2.10.), vroeg Mevr. VANDER VENNET in kort geding aan de arbeidsrechtbank om beroep te doen op art. 133 van de wet van 4.8.1978 en aldus de termijn van de vooropzeg op te schorsen in afwachting van een beslissing ten gronde. Opeenvolgend verwierpen de voorzitter van de arbeidsrechtbank van Brussel (verordening van 16.10.1986, *J.J.T.B.*, 1987, 34) en het Arbeidshof van Brussel (arrest van 27.11.1986, *J.L.M.B.*, 1987, 305, opm. J. CLESSE en *J.T.T.*, 1988, 47, opm.) deze vraag.

Het Hof van Cassatie verwierp eveneens het beroep van de werkneemster, hierbij stellend, zonder enige andere uitleg, dat art. 133 van de wet van 4.8.1978 de rechter niet toelaat de werkgever te verplichten tot wederindienstneming van een werknemer die onrechtmatig ontslagen zou zijn.

Zie ook, maar betreffende een bewering van discriminatie op grond van leeftijd en handicap, Arbbrb. Brussel 29.8.2008, *Soc. Kron.*, 2009, 113, opm. J. JACQMAIN. In dezelfde zin, op grond van syndicale overtuiging, Arbh.Brussel, 3.11.2016, *J.T.T.*, 2017, 175.

2.2.12. Arbh. Antwerpen, 26.1.1989 en 14.12.1989 (*R.W.*, 1988-1989, 1301; *J.T.T.*, 1989, 256; *Soc. Kron.*, 1990, 157, opm. J. JACQMAIN, “Maternité et discrimination”).
Arbh. Brussel, 23.2.2005 (*Soc. Kron.*, 2005, 341, opm. J. JACQMAIN)
Arbbrb. Brussel, 10.7.2008 (*A.R.*, nr. 11.364/07, onuitgeg.)

* Een werkgever steekt het niet onder stoelen of banken dat hij werkneemsters die zwanger worden, niet in dienst wenst te houden. Hij wacht het verstrijken van de periode van moederschapbescherming (art. 40 van de arbeidswet van 16.3.1971) af om een vrouwelijke bediende die bevallen was, af te danken mits een vooropzeg. De werkneemster betwist haar ontslag als zijnde discriminerend en beroept zich hiervoor op art. 136 van de wet van 4.8.1978. Het arbeidshof van Antwerpen beslist dat deze bepaling niet van toepassing is, maar dat de werkgever art. 127 van dezelfde wet overtreden had. Zij verklaart de vooropzeg nietig en veroordeelt de werkgever tot het betalen van een vergoeding ter compensatie, maar weigert aan de werkneemster een bijkomende vergoeding wegens misbruik van het recht tot verbreking, omdat de klaagster niet kan aantonen dat de werkgever een contractuele fout beging en niet kan aantonen dat zij een bijzonder nadeel zou ondervonden hebben.

* Een contractuele bediende die tijdens de proefperiode bij de NMBS werd ontslagen riep tegelijkertijd de bescherming van het moederschap (art. 40 van de wet van 16.3.1971) en het verbod op geslachtsdiscriminatie in de ontslagvoorwaarden (art. 12 van de wet van 7.5.1999). Het arbeidshof van Brussel (arrest van 23.2.2005) beslist dat de werkneemster geen bewijs levert dat haar werkgeefster op de hoogte was gebracht van de zwangerschap op het moment waarop zij het contract verbrak (de omstandigheden van het geval waren wat dit betreft zeer complex), zodat art. 40 van de wet van 16.3.1971 niet van toepassing kon zijn. Het hof is ook van mening dat, indien de onderneming geen kennis had van de zwangerschap, de werkneemster haar geen met moederschap verband houdende discriminatie kon verwijten.

* In 2006 werd een werkneemster in haar proefperiode ontslagen met een vergoeding overeenkomend met een opzegperiode van 7 dagen; de werkgever betwist niet dat zij hem net haar zwangerschap had aangekondigd. Slecht geïnformeerd door haar vakbond, liet de betrokkene de door art. 15 van de wet van 3.7.1978 opgelegde termijn van een jaar na het einde van de arbeidsrelatie voorbijgaan, zodat ze de door art. 40 van de wet 16.3.1971 voorziene beschermingsvergoeding niet meer kon eisen van haar werkgever.

Samen met het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen dagvaardt ze de werkgever wegens geslachtsdiscriminatie op basis van art. 12 van de wet van 7.5.1999, toepasbaar op de feiten van de zaak. Deze wet (art. 25, 2°) beschouwt elk niet nakomen van zijn artikel 12 als een overtreding, zodat de op deze grond ingediende burgerlijke rechtsvordering een verjaringstermijn van 5 jaar zou genoten hebben (art. 26 van de voorafgaande titel van het Wetboek van strafprocesrecht). Art. 30, tweede lid van de wet 7.5.1999 bepaalt evenwel dat, voor werknemers, de rechtsvorderingen waartoe ze aanleiding gaf na 1 jaar verjaren; de werkgever houdt dus vol dat de vraag van de werkneemster verjaard is.

In zijn uitspraak van 10.7.2008 bevraagt de arbeidsrechtbank van Brussel het Grondwettelijk Hof over de mogelijkheid van discriminaties ten aanzien van de art. 10 en 11 van de Grondwet, die zouden voortgekomen zijn uit art. 30, § 2 van de wet van 7.5.1999. Het arrest nr. 95/2009 van 4.6.2009 antwoordt dat het art. 30, § 2 de art. 10 en 11 van de Grondwet overtreedt door het opleggen van de termijn van 1 jaar voor werknemers in plaats van 5.

Er moet aan herinnerd worden dat de wet van 7.5.1999 opgeheven en vervangen werd door de wet van 10.5.2007, die, voor de wijziging ervan door de wet van 22.5.2014, bijna geen enkele strafrechtelijke bepaling meer bevat.

2.2.13. Arbh. Brussel, 21.2.1989 (J.T.T., 1990, 198, opm. D. DE VOS, “L’avocat, son client... et son employeur”; Soc. Kron., 1990, 164, opm. J. JACQMAIN, “L’égalité de traitement entre les travailleurs indépendants”; J.L.M.B., 1990, 938, opm. P. MARTENS).

De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid heeft advocaten-raden die hij bezoldigt door middel van jaarabonnementen. In 1987 beslist de raad van beheer om de abonnementen van de advocaten die de wettelijke pensioenleeftijd bereiken (d.w.z. 65 jaar voor de mannen en 60 jaar voor de vrouwen in het stelsel van de zelfstandigen, K.B. nr. 72 van 10.11.1967) niet te hernieuwen. Een advocate meent dat deze beslissing ten haren opzichte een discriminatie in de aanwervingvoorwaarden vormt. Op grond van procedurereken kwam de zaak voor het Hof van Beroep van Brussel dat de discriminatie op basis van art. 6 van de Grondwet erkende. Het

stelde eveneens vast dat de R.S.Z. die advocaten werft door middel van aankondigingen, ingaat tegen de definitie van art. 120 van de wet van 4.8.1978 en dus art. 121 van dezelfde wet overtreedt (verbod melding te maken van het geslacht van de werknemer in de toegangsvoorwaarden voor de betrekking of functies). Dit lijkt de eerste maal te zijn dat in de Europese Gemeenschap een dergelijk aspect van gelijkheid tussen zelfstandigen wordt opgeworpen.

2.2.14. Arbh. Gent, 2.2.1996 (R.W., 1996-97, 259).

Arbh. Brussel, 21.2.1996 (R.W., 1996-97, 260; J.D.J., 1996, 227)

Burg. Gent, 31.7.1996 (R.W., 1996-97, noot R. VERSTEGEN; J.D.J., 1997, 345, noot J. JACQMAIN)

Arbh. Antwerpen, 12.5.1997 (R.W., 1997-98, 465)

* De vraag of, in Vlaanderen, de inrichtende machten van het vrij onderwijs de toegang tot de scholen mogen toespitsen op leerlingen van een bepaald geslacht, heeft sinds meerdere jaren een hevige betwisting doen ontstaan, die echter meestal slechts heeft geleid tot beslissingen in kort geding.

De eerste rechtszaken betroffen weigeringen tot inschrijving van meisjes in het middelbaar onderwijs:

- Burg. Leuven, 11.10.1990 (*Soc. Kron.*, 1991, 148, opm. J. JACQMAIN; *J.D.J.*, nr. 109, 1991, 30)
- Burg. Leuven, 26.10.1990 (*J.D.J.*, nr. 109, 1991, 32)
- Burg. Antwerpen, 22.7. en 22.10.1992 (*R.W.*, 1992-93, 541, noot L. DIRIX, “Meisjes op de jongensschool?”)
- Burg. Turnhout, 24.8.1992, (*Soc. Kron.*, 1993, 281, noot J. JACQMAIN)
- Burg. Antwerpen, 27.6.1995, (*R.W.*, 1995-96, 1218)

Meer recent waren er gevallen van weigering tot inschrijving van jongens in het lager onderwijs. Er zijn zelfs situaties waarin de gemeente en de inrichtende macht van het vrij onderwijs waren overeengekomen dat de ene school de jongens zou inschrijven en de andere de meisjes: zie tevens twee beslissingen op dezelfde dag uitgesproken door de voorzitter van de rechtbank van eerste aanleg van Brugge (*R.W.*, 1995-96, 1034 en *J.D.J.*, 1996, 228, noot J. JACQMAIN; *R.W.*, 1996-97, 263) waarin, in beide gevallen, de inschrijving van kinderen wordt opgelegd.

* In al deze rechtszaken hebben de rechters ofwel uitspraak gedaan in feiten, waarbij door de ouders rechtsmisbruik werd aangevoerd, ofwel de kwestie beslecht op grond van het grondwettelijk recht. Het gaat in feite om de vraag of een vrije school al dan niet een “virtuele openbare dienst” vormt, waarop dan het beginsel van de gelijkheid van burgers (art. 10 en 11 van de Grondwet) van toepassing zou zijn. Vervolgens verbreidde het debat zich tot art. 24 van de Grondwet (de vrijheid van onderwijs, die tevens de “actieve” vrijheid om het te organiseren en de “passieve” vrijheid om het te volgen, omvat). Uiteindelijk kwamen ook de internationale instrumenten, zoals de Europese Conventie tot bescherming van de rechten van

de mens, het Pact betreffende de economische, sociale en culturele rechten en de Conventie betreffende de rechten van het kind, ter sprake.

* De twee eerst gekende rechtszaken die werden voortgezet tot in beroep, betreffen het lager onderwijs. Zij hebben geleid tot arresten die elkaar tegenspreken, het eerste uitgesproken door het Hof van Beroep van Gent op 2.2.1996, het tweede door het Hof van Beroep van Brussel op 21.2.1996 (het eerste geeft de inrichtende macht gelijk, het tweede de ouders).

* We kunnen vaststellen dat in geen van deze rechtszaken de wetgeving betreffende de gelijke toegang tot de beroepsopleiding (art. 124 en 125 van de wet van 4.8.1978) werd ingeroepen. Er blijkt evenwel dat, op grond van het K.B. van 29.6.1983, de twee eerste jaren van het vernieuwd onderwijs (evenals het middelbaar technisch en beroepsonderwijs) onder de notie van beroepsopleiding vallen; als bijkomende complicatie geldt dat bij de hervorming van het onderwijs in Vlaanderen het onderscheid tussen het traditioneel en het vernieuwd onderwijs werd opgeheven. Op grond hiervan zouden de ouders van betrokken leerlingen met betrekking tot de toegang tot het secundair onderwijs beroep kunnen doen op de procedure beschreven in art. 134 van deze wet.

Wanneer we de zaak echter opnieuw bekijken, dan blijkt dat de formulering van art. 124 en 125 voorbijgaat aan de intentie van de communautaire wetgever, die, in art. 4 van de richtlijn 76/207, het instellen van een gemengdheid op lokaal niveau beoogd zou hebben en niet noodzakelijk per instelling.

Deze interpretatie is terug te vinden in het K.B. van 29.6.1983, maar op zijn beurt wordt dit bekritiseerd door de Raad van State die, in diverse recente arresten, meent dat, aangezien de Grondwet (art. 127) aan de Gemeenschapsraden de bevoegdheid toekent om het onderwijs te organiseren, waarbij art. 24 het onderwijs overdraagt aan de Gemeenschappen, het definiëren van de “beroepsopleiding” niet meer kan geschieden door een daad van de uitvoerende macht, zodat het K.B. van 29.6.1983 ongrondwettelijk zou zijn geworden, evenals art. 124 van de wet van 4.8.1978, die deze volmacht aan de Koning gaf. Indien deze interpretaties juist zijn, moeten we besluiten dat de wet van 4.8.1978 geen correcte uitvoering van de richtlijn vormt. Zie hieromtrent R. VERSTEGEN, “Gemengd onderwijs verplicht?”, *R.W.*, 1996-97, 241.

* Meer recent nog, en opnieuw m.b.t. de weigering tot inschrijving van jongens in het eerste jaar secundair onderwijs van een aan meisjes voorbehouden school uit het vrije katholieke net, heeft de rechtbank van eerste aanleg te Gent in een vonnis van 31.7.1996 erkend dat het hier wel degelijk gaat om beroepsopleiding in de zin van art. 124 en 125 van de wet van 4.8.1978. De rechtbank oordeelde dat art. 3, §1 van het K.B. van 29.6.1983, dat de scheiding toelaat zolang er een andere school uit hetzelfde net in de gemeente is gevestigd, niet de draagwijdte van art. 125 van de wet vermag te beperken, maar dat dit artikel dient te worden geïnterpreteerd in het licht van de bedoeling van de wetgever. Het vonnis besluit dat de aanvraag tot inschrijving ongegrond is.

* M.b.t. de inschrijving van een meisje in het eerste jaar secundair onderwijs, grijpt het Hof van beroep van Antwerpen in zijn arrest van 12.5.1997 tot slot terug naar het argument van de vrijheid van onderwijs om de eis van de ouders te verwerpen.

* Zie ook het arrest nr. 110/98 van 4.11.1998 van het Arbitragehof (*B.S.*, 19.11.1998; *R.W.*, 1998-99, 1242, opm. A. VANDAELE en E. CLAES; *J.D.J.*, nr. 182, 1999, 50, opm. J. SAMBON) die de annulatieberoepen verworpt ingesteld tegen artikel 31, §2 van het decreet van 2.2.1997 van de Vlaamse Gemeenschap m.b.t. het basisonderwijs. Deze bepaling laat toe dat een inrichtende macht van het vrij gesubsidieerd onderwijs de inschrijving van een leerling weigert om redenen die verband houden met zijn pedagogisch project, met uitsluiting van “onbetamelijke redenen waardoor de menselijke waardigheid in het gedrang komt”. Het Hof oordeelt dat deze formulering het respect waarborgt van de internationaal-rechtelijke normen en met name van het Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen.

2.2.15. Burg. Charleroi, 24.5.1991, (Soc. Kron., 1991, 322, opm. J. JACQMAIN, “L’égalité sur la route des vacances”; J.T., 1991, 722).

Een schoolhoofd uit het gemeenschapsonderwijs had uitsluitend tot de vrouwelijke leden van het onderhoudspersoneel een dienstnota gericht die de keuzevrijheid bij het bepalen van de vakantieperiode beperkte.

De (vastbenoemde) werkneemster stelde een beroep in voor de burgerlijke rechtbank, die oordeelde dat deze maatregel weliswaar een inbreuk vormde op het principe van gelijke behandeling van mannelijke en vrouwelijke werknemers qua arbeidsvoorwaarden in de zin van titel V van de wet van 4.8.1978 en dat hij geen uitwerking mocht hebben t.o.v. de betrokken werkneemster.

Verder heeft de Raad van State, op verzoek van de betrokkene, de laatste beslissing van de directeur, die haar ambtshalve op verlof stelde in de maand juli, tenietgedaan. De Raad ging er daarbij van uit dat het in de inrichting geldende systeem in strijd was met de vigerende reglementering betreffende het verlof van het personeel van de scholen, zoals die voorkomt in het K.B. van 8.12.1967 (arrest van 11.1.1993, nr. 41.549, CAMMARERI t. Franse Gemeenschap).

2.2.16. Arbh. Luik, 13.9.1990, 9.7.1992, (Soc. Kron., 1992, 106, opm. J. JACQMAIN, “Nullité d’une disposition légale contraire au principe d’égalité”; J.T.T., 1990, 9).
Arbrb. Antwerpen, 10.9.1992 (Soc. Kron., 1993, 276, opm. J. JACQMAIN, “Encore l’âge de la retraite!”, Arbh. Antwerpen, 9.6.1999; Soc. Kron., 2000, 280).
Arbh. Antwerpen, 2.5.1994, (Soc. Kron., 1995, 20, opm. J. JACQMAIN).
Arbh. Luik, 6.4.1995 (Soc. Kron., 1995, 337, opm. J. JACQMAIN)
Arbh. Luik, 23.3.2004 (Soc. Kron., 2005, 343, opm. J. JACQMAIN)

* Het Arbeidshof van Luik werd met hetzelfde probleem geconfronteerd als de arbeidsrechtbank van Brussel (zie 2.2.8.): een werkneemster die 60 jaar was geworden (tewerkgesteld door een vakorganisatie), werd ontslagen met een verkorte opzeggingstermijn. Was zij een man geweest, dan had de werkgever maar op deze wijze kunnen handelen voor zover hij 65 jaar was geworden (ondertussen heeft de wet van 20.7.1990 art. 83 van de wet van 3.7.1978 gewijzigd, en is de leeftijd voor man én vrouw vastgesteld op 65 jaar).

Het Arbeidshof van Luik stelt vast dat art. 83 van de wet van 3.7.1978, zoals het toen van kracht was, de werkgever toeliet te discrimineren, wat evenwel verboden was door

richtlijn 76/207 en art. 127 van de wet van 4.8.1978. Het Arbeidshof merkt op dat art. 130 van deze wet de met het gelijkheidsbeginsel strijdige bepalingen nietig verklaart, en dat art. 117 onder “beschikking” ook deze van een wet verstaat. Bijgevolg besliste het Arbeidshof dat art. 83 nietig was wanneer de werkgever er gebruik van maakte. De werkgever moet dus aan de werknemster een opzeggingsvergoeding betalen, berekend volgens de normale normen (art. 82 van de wet van 3.7.1978). Het Hof oordeelde echter dat de werknemster geen schadevergoeding mocht eisen voor de gevolgen die de verkorting van haar loopbaan zou hebben voor de berekening van haar pensioen, aangezien er geen vastheid van betrekking was gewaarborgd.

Bovendien heeft de werkgever een beroep gedaan op een wettelijke bepaling, wat volgens het Hof geen bestanddeel is van misbruik van ontslagrecht.

Op te merken valt nog dat de werkgever gevraagd had dat het arrest ook voor de Belgische Staat bindend zou worden verklaard; het Hof ging op dat verzoek in.

Later (arrest van 11.3.1993) sprak het Hof zich over de schadevergoeding uit, waarbij het besliste dat de bediende een opzeggingstermijn van 26 maanden had moeten krijgen. Het geding werd voorgezet: de werkgever vroeg het Hof de Staat ertoe te veroordelen dat deze hem moet vrijwaren voor de aan de bediende te betalen vergoeding, daarna lijkt hij van deze vraag afgezien te hebben.

* Voor de arbeidsrechtbank van Antwerpen zijn de gegevens van het geschil dezelfde als die in de bovenstaande gevallen (2.2.8. en het vorige): een gemeente heeft bij haar contractueel personeel een vrouw ontslagen die de leeftijd van 60 jaar bereikte.

De rechtbank verwijst naar het arrest-CONSTANZO van het Hof van Justitie (22.6.1982, zaak 103/88) om aan te tonen dat onder het begrip “Staat” zoals het Hof dat interpreteert, ook een gemeente valt. Zij kan het dus arrest-MARSHALL I van 26.2.1986 van het Hof van Justitie (zaak 152/84) volgen, waarbij erkend werd dat art. 5, §1, van richtlijn 76/207 een rechtstreekse werking heeft ten aanzien van de Lidstaten, ook in hun hoedanigheid van werkgevers. Op die grond beslist de rechtbank dat de gemeente zich niet kon beroepen op art. 83 van de wet van 3.7.1978, zoals dat toentertijd (1990) van toepassing was, om de bediende met een verkorte opzeggingstermijn te ontslaan; de bediende heeft recht op een vergoeding die uitgaande van de normale termijn berekend wordt.

Bovendien wordt in het vonnis geoordeeld dat de werkgever misbruik heeft gemaakt van zijn macht door een wettelijke bepaling toe te passen die kennelijk in strijd is met de (communautaire en nationale) gelijkheidsregels. Volgens het arrest-DEKKER van het Hof van Justitie (8.11.1990, zaak 177/88) volstaat die schenking om zijn aansprakelijkheid aan te tonen en is zij niet verschoonbaar. Aangezien de bediende haar schade niet berekent, raamt de rechtbank ze ex aequo et bono op € 12.500, waarbij zij op grond van de rechtspraak van het Hof van Justitie (arresten van 10.4.1984, zaak 14/83, VON COLSON en KAMANN en zaak 79/83, HARZ) meende dat de sanctie voor de discriminatie groot genoeg moet zijn om een afschrikkende werking te hebben.

De werkgever die beroep aantekende (Arbeidshof van Antwerpen, arrest van 9.6.1999) bevestigt de uitspraak voor wat betreft de opzeggingsvergoeding, maar is van mening dat de werknemster het duidelijk bestaan van de schade te wijten aan het misbruik van recht niet aantoonde en annuleert de schadevergoeding.

* Het derde geschil, waarbij een vrouwelijke bediende tegenover een privé-werkgever (een stichting) staat, betreft hetzelfde probleem als de twee vorige. Het Arbeidshof van Antwerpen volgt precies dezelfde redenering en beslist dat het vroegere art. 83 van de wet van 3.7.1978 als nietig moet worden beschouwd, gelet op art. 130 van de wet van 4.8.1978.

Het Hof is evenwel van oordeel dat, door het behouden van de van kracht zijnde betwiste bepaling, de wetgever de werkgever in een onoverkomelijke dwaling heeft gebracht (art. 1110 van het Burgerlijk Wetboek) en door toepassing van de regel “error communis facitius”, beslist het Hof dat de werkgever terecht deze bepaling kon invoeren om deze bediende slechts een beperkte opzeggingstermijn te geven.

* In de vierde zaak, waarvan de feiten eveneens gelijkaardig zijn (met een privé-werkgever), herneemt het Hof van Beroep van Luik dezelfde redenering als in de eerste zaak. Het preciseert dat titel V van de wet van 4.8.1978 de uitvoering vormt van de richtlijn 76/207, zodat men geen omweg moet maken via artikel 10 van de Grondwet en het Arbitragehof moet vragen of het oude artikel 83 van de wet van 3.7.1978 in overeenstemming was met deze bepaling; het volstaat vast te stellen dat het strijdig is met de richtlijn en artikel 130 van de wet van 4.7.1978 om de nietigheid ervan vast te stellen. Op die manier geeft de nationale rechter aan het interne recht een interpretatie die overeenstemt met de communautaire regel, zoals hem dit opgelegd wordt door het arrest MARLEASING van het Hof van Justitie, C-106/89 van 13.11.1990 (*Jurispr.*, I, 4144).

Het Hof kent aan de bediende een aanvullende vergoeding toe omdat de opzeggingstermijn ontoereikend was en veroordeelt de werkgever tevens tot het betalen van een schadevergoeding van € 1.250 omdat hij beroep gedaan heeft op een discriminerende bepaling. Op vraag van de werkgever stelt het Hof evenwel dat de Staat verantwoordelijk gesteld kan worden wegens laattijdige omzetting van de richtlijn; aangezien deze een directe werking heeft ten aanzien van de Staat (arrest MARSHALL I), veroordeelt het Hof er haar toe in te staan voor de sommen die de werkgever aan die werknemster verschuldigd is. De Staat heeft geen beroep in cassatie ingesteld.

* Het verdient echter vermelding dat de interpretatie van artikel 130 van de Wet van 4 augustus 1978 zoals aangenomen door het Arbeidshof van Luik niet meer mogelijk is in het kader van de Wet van 10 mei 2007 waarvan het artikel 18, §1 uitsluit dat hij kan worden ingeroepen om een discriminatie als gevolg van een andere wet aan te klagen.

* De hele controverse werd achterhaald door de wet van 20.6.1990, die wijzigingen heeft aangebracht in art. 83 van de wet van 3.7.1978 vanaf 1.1.1991: de werkgever mag enkel kennis geven van de inkorting van de vooropzegtermijn als de werknemer of werknemster 65 wordt. In een arrest van 15.1.2003 (*Soc. Kron.*, 2004, 81; *J.T.T.*, 2004, 266)) heeft het arbeidshof van Antwerpen besloten dat deze wijziging vanzelfsprekend geen inbreuk is op art. 10 en 11 van de Grondwet. Dientengevolge, indien de werkgever een werknemster die nog geen 65 jaar is ontslagen heeft met gebruik van de door art. 83 voorziene verminderde termijn, moet hij haar een compensatie betalen die berekend wordt in functie van art. 82 van de wet van 3.7.1978.

Hoewel in het voorgaande geschil de werknemster geen seksdiscriminatie aan de kaak stelde, heeft het Arbeidshof van Luik, sect. Namen een vrij gelijkaardige zaak behandeld, maar waarin de werknemster de wet van 4.8.1978 inriep. In casu had de

werkgever haar op 63-jarige leeftijd ontslagen met een op basis van art. 82 van de wet van 3.7.1978 berekende vooropzegtermijn. In zijn arrest van 23 maart 2004 bevestigt het hof de veroordeling van de werkgever tot het betalen van een bijkomende vooropzegvergoeding; overwegende dat het ontslag expliciet discriminerend is kent het aan de werkneemster ook een schadevergoeding van € 1250 toe.

2.2.17. Arbh. Luik, 8.1.1993, (Soc. Kron., 1993, 264, opm. J. JACQMAIN, “Est-il convenable de travailler la nuit?”); Arbh. Luik, 21.10.1994 (J.T.T., 1995, 46; Soc. Kron., 1995, 26, opm. J. JACQMAIN)

Voor het opgeven van een betrekking en voor het weigeren van iedere arbeidsplaats waaraan nachtarbeid verbonden is, voert een werkloze vrouw, die alleen moet zorgen voor een jong kind, in een geschil met de R.V.A. ter rechtvaardiging aan dat de reglementering (K.B. 24.12.1968) nachtarbeid enkel in beperkte gevallen toestaat en dat de dienstbetrekking buiten die gevallen niet-passend is.

De R.V.A. beweert dat die reglementering in strijd is met de gelijkheid van mannen en vrouwen.

Het Arbeidshof meent dat de Belgische wetgeving met betrekking tot nachtarbeid, waarin, naast een principieel verbod voor beide seksen, ook een voor mannen en vrouwen verschillend afwijkingssysteem voorkomt, bijzonderheden vertoont die het Hof van Justitie in zijn arrest-STOECKEL van 25.7.1991 (zaak 345/89) niet heeft moeten onderzoeken. Het vraagt het Hof van Justitie dus of art. 5 van richtlijn 76/207 zo een systeem toestaat.

Het Hof van Justitie antwoordt in zijn arrest-MINNE, van 3.2.1994 (zaak 13/93) dat het Belgisch stelsel strijdig is met artikel 5 van de richtlijn. Het Hof blijft bij zijn gehanteerde rechtspraak LEVY van 2.8.1993 (zaak 158/91) en preciseert dat, waar het zo was dat van de aangevochten bepalingen gebruik werd gemaakt om de verplichtingen na te leven die werden aangegaan ten aanzien van niet-lidstaten van de Europese Unie vóór de inwerkingtreding van het Verdrag van Rome, art. 234 van dat laatste Verdrag de nationale rechter toestaat deze bepalingen na te leven.

Op die gronden verklaart het Arbeidshof van Luik in zijn definitief arrest van 21.10.1994 dat de bepalingen van art. 36 van de wet van 16.3.1971 en van het K.B. van 24.12.1968 betreffende de vrouwenarbeid zorgden voor de overeenstemming van het Belgische recht met Verdrag nr.89 van de I.A.O. betreffende de vrouwenarbeid in de nijverheid, vóór de opzegging ervan door België (met ingang op 28.2.1993), dit wil zeggen op het moment van de feiten die aanleiding hebben gegeven tot het geschil. De betrekking die door de werkneemster werd opgegeven was dus niet passend in de zin van de werkloosheids-reglementering en haar voorbehoud om opnieuw aan het werk te gaan mits het verrichten van nachtarbeid, was gewettigd. De R.V.A. heeft geen beroep in cassatie ingesteld.

Er dient nog te worden gewezen op andere uitspraken waarbij gewoonweg de wetgeving betreffende het verbod op nachtarbeid voor vrouwen werd toegepast: Arbrb.Dinant, 11.10.1991 (*Soc. Kron.*, 1992, 258, opm. J. JACQMAIN), in verband met de passende betrekking; Arbh. Brussel, 6.3.1992 (*J.S.B.L.N.*, 1992, 281), in verband met een ontslag om dringende reden ten gevolge van een weigering tot het presteren van nachtarbeid, hetgeen werd bevestigd in Cassatie, 5.12.1994 (*J.T.T.*, 1995, 43; recente arresten van het Hof van Cassatie, 1995, 325, opm. N. SCHUTYSER; *Pas.*, 1994, I, 1045).

2.2.18. Arbitrageh. nr. 74/93, 21.10.1993, ABSU (B.S., 13.11.1993)

De art. 103 tot 107 van de wet van 26.6.1992 houdende sociale en diverse bepalingen hebben een speciale bijdrage ingevoerd ten laste van werkgevers die onvrijwillig deeltijdse werknemers tewerkstellen. De Algemene Belgische schoonmaak- en ontsmettingsunie dient een verzoek tot annulering van deze bepaling in.

De maatregel wil verhinderen dat een als buitensporig beschouwd aantal vrijwillige deeltijdwerkers zich als onvrijwillig verklaren om van werkloosheidsuitkeringen te kunnen genieten; de gebruikte methode is erop gericht om de werkgevers ertoe aan te zetten om enkel vrijwillige deeltijdwerkers aan te werven. Het Hof vindt de bepaling redelijk en gerechtvaardigd en verwerpt het verzoek.

Onder de door de ABSU voorgelegde rechtsgronden voert de derde een indirecte discriminatie van vrouwen aan (die 82% van de onvrijwillige deeltijdwerkers vormen), ingaand tegen de richtlijn 76/207. Het Hof verklaart de rechtsgrond ongefundeerd overwegende dat de maatregel gericht is op het herstellen van de reële verhouding tussen vrijwillig en onvrijwillig deeltijds werkenden, en dat het beginsel van de non-discriminatie de wetgever niet kan verhinderen om een misbruik te beëindigen onder het voorwendsel dat het in overgrote mate door vrouwen wordt gepleegd.

2.2.19. Arbrb. Brussel, 10.10.1994 (T.S.R., 1994, 349, opm. F. HENDRICKX, “Het recht op privacy van de transseksuele werknemer ...”)

Arbh. Brussel, 17.2.2014 (J.T.T., 2014, 257; Soc. Kron., 2014, 373, noot J. JACQMAIN)

Arbh. Luik 14.1.2013 (Soc. Kron., 2014, 372, noot J. JACQMAIN)

* Met betrekking tot het ontslag van een bediende om de reden dat hij een vrouw is geworden, beslist de rechtbank dat dit geen dringende reden vormt, maar ze verwerpt de eis tot schadevergoeding voor onrechtmatig ontslag. Het vonnis berust op de art. 5 en 8 van de Europese Conventie tot bescherming van de mensenrechten (individuele vrijheid en privé-leven) en is tevens geïnspireerd op de Resolutie van 12.9.1994 van het Europees Parlement “over de discriminaties waarvan de transseksuelen het slachtoffer zijn” (*P.B.E.G.*, 9.10.1994), doch niet op de wetgeving betreffende de gelijke behandeling van mannen en vrouwen, waarop de betrokken werkneemster ook geen beroep heeft gedaan. In een vroeger geval werd slechts gediscussieerd in termen van dringendheid van de reden, die door het Hof trouwens niet werd erkend (Arbh. Luik, 8.12.1982, A.R. nr. 9180). Vergelijk met arrest CORNWALL van het Hof van Justitie (C - 13/94 van 30.4.1996).

* Meer recent heeft het arbeidshof van Luik een uitspraak gedaan over een gelijkaardige situatie (aanwerving en daarna ontslag van een mannelijke werknemer in de loop van een geslachtsverandering). Aangezien de betrokkene echter klacht had ingediend tegen zijn hiërarchische meerdere wegens pesterijen, werd deze zaak enkel behandeld op grond van de wet van 4.8.1996, en niet op die van 10.5.2007 (geslachtsdiscriminatie). In zijn arrest van 14.1.2013 beslist het arbeidshof dat de werkgever niet bewijst dat de redenen tot ontslag vreemd zijn aan de klacht, en kent het slachtoffer de beschermingsvergoeding toe die overeenkomt met 6 maanden loon.

* In de zaak van het onmiddellijk ontslag met schadevergoeding van een mannelijke arbeider die een geslachtsveranderingsproces onderging, had de arbeidsrechtbank van Brussel

(8.8.2011) geoordeeld dat de werkgever de aanwezigheid van geoorloofde motieven in de zin van het art. 63 van de wet 3.7.1978 niet kon aantonen en de werknemer de schadevergoeding voor willekeurig ontslag toegekend. Daarbij werd ook de discriminatie op grond van geslachtsverandering erkend (art. 4, §2 van de wet van 10.5.2007). De cumulatie van de schadevergoedingen werd evenwel geweigerd. Tot slot verklaarde de rechtbank de vordering van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen onontvankelijk omdat de beslissing om op te treden door zijn directie werd genomen en niet door de raad van bestuur.

In beroep besliste het arbeidshof van Brussel (17.2.2014) dat de schadevergoeding voor willekeurig ontslag en de forfaitaire schadevergoeding voor discriminatie niet hetzelfde doel hebben en dus gecumuleerd kunnen worden. Het hof bevestigde het vonnis aangaande de eerste en kende de tweede toe. Wat het Instituut betreft was het van mening dat de bepalingen van de wet van 16.12.2002 en van het K.B. van 19.3.2003 niet duidelijk genoeg zijn, maar dat de vordering ontvankelijk is aangezien de raad van bestuur de beslissing van de directie bekrachtigd had. Het kende het Instituut 1 symbolische euro toe op grond van het als discriminerend erkende ontslag.

2.2.20. Arbh. Antwerpen (afd. Hasselt), 3.9.1997 (Soc. Kron., 1998, 48, noot J. JACQMAIN; J.T.T., 1998, 274)

Art. 101, §1, 1° van het besluit van de Vlaamse executieve van 21.12.1988 houdende de organisatie van de arbeidsbemiddeling en de beroepsopleiding kende enkel aan de vrouwelijke cursisten met kinderlast een aanvullende vergoeding toe teneinde de kosten van kinderopvang te betalen. De tekst is daarop gewijzigd (besluit van 23.9.1992) en kent voortaan de vergoeding toe aan cursisten van beide geslachten.

Naar aanleiding van feiten voorafgaand aan deze wijziging, beslist het Hof dat de oorspronkelijke versie van het besluit een directe discriminatie meebracht t.a.v. mannen in strijd met art. 2 en 4 van de richtlijn 76/207 en art. 125 van de wet van 4.8.1978.

Het Hof past de rechtspraak van het Hof van Justitie toe (arrest-F.N.V., 71/85 van 4.12.1986) om te besluiten dat mannen evenzeer aanspraak konden maken op de vergoeding.

2.2.21. Raad van State, 23.6.2000 (nr. 88.221, Caulier)

Een wervingsexamen voor brandweerlieden werd door het Vast Wervingssecretariaat georganiseerd voor de Dienst brandweer en eerste hulp van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Het VWS informeert een kandidate dat de examencommissie, na een nieuwe deliberatie, van mening is dat zij niet voldeed aan één van de fysieke proeven en dat zij dus uitgesloten is van het examen. De betrokkene maakt aan de Raad van State een verzoekschrift over om de beslissing van het VWS ongedaan te maken en een ander verzoekschrift in uiterste spoed ter verdaging omdat de laatste fysieke proeven 2 dagen later reeds zullen plaats vinden. Zij roept in het bijzonder een seksediscriminatie in tegenstrijdigheid met de wet van 4.8.1978.

De Raad van State erkent de hoogdringendheid en, zonder andere mogelijkheden tot annulering te onderzoeken, aanvaardt hij deze van eiseres, het gemis aan motivatie van de beslissing van de commissie, die deze van het VWS wegneemt.

Hij verklaart ook dat er risico bestaat op een moeilijk te herstellen ernstige schade, aangezien de eiseres zich had voorbereid op het examen dat voor haar, gelet op haar leeftijd, waarschijnlijk een enige mogelijkheid vormt; hij wijst ook op de morele schade die voortvloeit uit de aanwezigheid van discriminatie.

De Raad van State schorst de beslissing van het VWS en eiseres neemt, met succes, deel aan de laatste fysieke proeven. Bijgevolg verklaart het arrest nr. 103.598 van 15.2.2002 dat er geen reden meer is om een uitspraak te doen.

2.2.22. Arbrb. Brussel, 28.8.2001 (A.R. nr.88.188/98, onuitgeg.)

Arbh. Brussel, 19.10.2004 (Soc. Kron., 2005, opm. J. JACQMAIN)

* In de in 2.1.13 hierboven samengevatte zaak, korte tijd nadat de arbeidsrechtbank van Brussel de vraag van de werkneemster verworpen had, heeft de werkgever haar ontslagen tegen schadeloosstelling.

Na tevergeefs haar reïntegratie te hebben opgeëist, heeft zij haar ontslag aangevochten als zijnde vergelding (art. 136 van de wet van 4.8.1978).

Een andere kamer van de rechtbank beslist dat de werkgever niet voldoende aantoont dat de verbreking van het contract vreemd is aan de klacht voor discriminatie; zij onderlijnt trouwens dat in geval van discriminatie de bescherming tegen vergeldingsontslag afhankelijk is van de definitieve gerechtelijke beslissing. De forfaitaire schadeloosstelling van 6 maand uitkering is verschuldigd.

* Bij het beroep dat door de werkgever werd aangetekend bevestigt het arbeidshof van Brussel het vonnis, door hetzelfde arrest 19.10.2004) dat de oorspronkelijke vraag van de werkneemster gedeeltelijk inwilligt.

2.2.23. Arbrb. Namen, 28.4.2003 (Soc. Kron., 2004, 100, opm. J. JACQMAIN)

Arbrb. Nijvel, 14.9.2006 (Soc. Kron., 2008, 31)

Arbh. Luik (sect. Namen), 12.3.2013 en 18.2.2014 (A.R. nr. 2012/AN/41, onuitgeg.)

Arbeidshof Antwerpen (Hasselt), 27.04.2024 (Soc. Kron., 2025, 225)

* In een instelling van het gesubsidieerd vrij onderwijs hernieuwt de inrichtende macht de aanwerving van een kleuterleidster niet omdat zij door haar zwangerschap haar prestaties niet gedurende het hele jaar kan uitvoeren.

Gevat door de werkneemster, verwijst de arbeidsrechtbank van Namen (28.4.2003) naar de rechtspraak van het Hof van Justitie (in het bijzonder het arrest JIMÉNEZ MELGAR, c-438/99 van 4.10.2001) om te oordelen dat de beslissing van de inrichtende macht een directe discriminatie is in de zin van de richtlijn 76/207; ze bepaalt de vergoeding van de geleden schade op 2000 EUR.

* In tegenstelling hiermee en in relatief gelijkaardige omstandigheden (in een privéziekenhuis wordt het deeltijds contract van bepaalde duur van een diëtiste niet voor de tweede maal hernieuwd nadat ze haar zwangerschap heeft gemeld), is de arbeidsrechtbank

van Nijvel van mening dat de werkneemster geen enkele grond van vermoeden van discriminatie aanbrengt in de zin van art. 19 van de van toepassing zijnde wet van 7.5.1999. De eis tot schadevergoeding wordt afgewezen.

In dezelfde zin, en voor hetzelfde motief, maar op basis van de wet 10.5.2007: Arbrb. Gent, 7.9.2009, *A.R.* nr. 08/2194 (niet-hernieuwing van een interim arbeidsovereenkomst en weigering tot rechtstreekse aanwerving) ; Arbrb. Turnhout, 14.9.2009, *A.R.* nr. 08/1569/A (weigering tot aanwerving).

* Nog recenter had de stad Namen een architecte aangeworven met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur van een jaar, met de verklaarde intentie om haar vervolgens tewerk te stellen volgens de formule “hulp bij eerste job”, als ze daarvoor aan de vereiste voorwaarden voldeed. Kort na haar indiensttreding meldde ze dat ze zwanger was, wat bij haar diensthoofd voor verontwaardiging zorgde. Na afloop van het eerste contract werd ze niet meer opnieuw aangeworven.

De werkneemster wendde zich tot de arbeidsrechtbank van Namen (13.7.2011), die vaststelde dat zij elementen aanbracht die het vermoeden van een discriminatie bij de aanwerving toelieten, en dat de stad dit vermoeden niet kon weerleggen (de professionele tekortkomingen die haar door het diensthoofd werden verweten waren onvoldoende bewezen). De rechtbank kende de werkneemster de door de wet van 10.5.2007 bepaalde forfaitaire schadevergoeding in geval van geslachtsdiscriminatie toe (6 maanden loon).

In het door de werkgever aangetekende beroep, bevestigt het arbeidshof van Luik (12.3.2013) het vermoeden van discriminatie, maar meent de debatten opnieuw te moeten openen om de stad toe te laten om aan te tonen dat de realiteit van de ingeroepen redenen niet discriminerend is. Het arrest van 18.2.2014 besluit dat de werkgever het vermoeden weerlegt en dat er dus geen sprake is van discriminatie.

- Met betrekking tot een werkgever uit de privé-sector heeft het Arbeidshof van Antwerpen (27.5.2024) beslist dat deze het vermoeden van discriminatie niet heeft weerlegd nadat het contract van bepaalde duur van een werkneemster die een gunstige beoordeling had gekregen, niet werd verlengd.

Ondertussen is dit probleem geregeld door artikel 40bis, §1 van de Arbeidswet van 16 maart 1971

2.2.24. Raad van State, 18.6.2003 (nr. 120.705, Balleux)

Raad van State, 30.3.2010 (nr. 202.605, Brasseur)

Raad van State, 6.10.2015 (nr. 232.451, Khassine, *Soc.Kron.*, 2018, 248, met Noot van J.JACQMAIN)

Raad van State, 22 maart 2016 (n°234.203, Degeest)

* Een vrouwelijke beambte van Financiën tekende beroep aan tot de nietigverklaring van de bevordering van een mannelijke ambtenaar. Ze roept in dat het voorstel tot bevordering werd geformuleerd door het directiecomité van het departement, dat niet uit ten minste een derde vrouwen samengesteld was zoals vereist door de wet van 20.7.1990 ter bevordering van de evenwichtige aanwezigheid van mannen en vrouwen in organen met adviserende bevoegdheid.

In de loop van deze procedure verscheen het K.B. van 17.2.2000 in uitvoering van deze wet. Het artikel 3 staat de Koning toe om adviesorganen uit te sluiten van het toepassingsgebied van de wet “om formele redenen of redenen die verband houden met hun bijzondere aard”. Dit K.B. sluit met name de directiecomités van de ministeries uit.

De beampte tekent beroep in tot de nietigverklaring van dit K.B. In zijn arrest van 18.6.2003, onderzoekt de Raad van State ambtshalve of een directiecomité wel degelijk door de wet van 20.7.1990 wordt beoogd en besluit van niet aangezien de samenstelling van dit orgaan niet gebaseerd is op voorstellingen. Het is immers samengesteld uit de ambtenaren die bepaald graden bekleden in het departement. Dientengevolge is de vermelding van het directiecomité in het K.B. van 17.2.2000 overbodig en heeft de eiseres geen belang bij de nietigverklaring ervan. De eis wordt verworpen.

* Een andere (mannelijke) eiser vecht de benoeming van de commissaris-generaal van de Federale Politie aan, en de beslissing van de selectiecommissie die zijn eigen kandidatuur niet had weerhouden. Hij roept onder andere in dat de samenstelling van deze commissie de wet van 20.7.1990 niet volgt, en dat die van de Federale Politieraad, die zijn advies had gegeven over het door de commissie geformuleerde voorstel, deze wet ook niet naleeft.

In zijn arrest van 30.3.2010 merkt de Raad van State op dat indien zij een kandidatuur onontvankelijk of een kandidaat ongeschikt verklaart, de selectiecommissie een beslissing neemt die bindend is voor de minister, zodat ze niet handelt als een adviesorgaan in het kader van de wet van 20.7.1990; en dat het art. 1, tweede lid van deze wet (ingevoegd door de wet van 3.5.2003), krachtens welke de Koning de lijst van de bedoelde organen moet opstellen, nog steeds niet is uitgevoerd, zodat de eiser geen kritiek kan leveren op de samenstelling van de Federale Politieraad in het kader van deze wet.

* Met betrekking tot een gelijkaardig onderwerp bepaalt het art. 295bis-1, §3 van het Gerechtelijk Wetboek dat binnen de Hoge Raad voor Justitie de groep van niet-magistraten, per college, ten minste vier leden van elk geslacht dient te bevatten op een totaal van minstens elf. Een uitgesloten mannelijke kandidaat had bezwaar aangetekend bij het Comité voor de Mensenrechten van de VN, daarbij diverse bepalingen van het Internationaal Pact inzake burgerlijke en politieke rechten inroepend. Op 17 augustus 2004 verwierp het Comité dit bezwaar (zie de commentaar van de S. VAN DROOGHENBROECK, *J.T.*, 2005, 221).

* In een bevorderingsprocedure voor de graad van eerste ingenieur op het ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest rangschikt de Directieraad een man en een vrouw ex aequo. De vrouw wordt bevorderd. De niet weerhouden kandidaat trekt naar de Raad van State en voert aan dat de regeringsbeslissing niet gemotiveerd was zoals vereist door de wet van 29.7.1991. Het lijkt dat de enige reden voor de keuze een wens tot positieve actie is. De Raad van State zegt dat om dit te rechtvaardigen de regering concreet een tekort aan vrouwen had moeten aantonen, wat ze niet gedaan heeft. De beslissing wordt nietig verklaard (arrest van 6.1.2015).

- In verband met een bevorderingsprocedure naar rang A in de federale administratie heeft een verzoekster de nietigverklaring verkregen (wegens onjuiste motivatie) van de benoeming van een mannelijke functionaris (arrest f 232.527 van 12 januari 2015). In zijn verder onderzoek beslist de Raad van State evenwel dat de autoriteit haar volledige discretionaire beoordelingsbevoegdheid terug verkrijgt; door deze uit te oefenen moet zij rekening houden met de gender quota (art.54 van het K.B. van 2.10.1937) maar dit betekent niet dat zij verplicht is om verzoekster te benoemen.

2.2.25. Arbrb. Brussel, 6.11.2006 (A.R., nr. 44.748/97)
Arbh. Brussel, 26.11.2008 (J.T.T., 2009, 76) en 16.6.2009 (Soc. Kron, 2010, 19, opm. J. JACQMAIN)
Arbrb. Luik, 14.10.2009 (A.R. nr. 379.247, onuitgeg.)
Arbh. Bergen, 15.3.2013 (Soc. Kron., 2014, 417, opm. F. VAN OETEREN)
Arbrb. Brussel, 4.7.2014 (Soc. Kron., 2014, 427)
Arbh. Brussel, 3.9.2014 (J.T.T., 2015, 388, opm. L. VERMEULEN, Soc. Kron, 2015, 342, opm J. JACQMAIN)
Arbrb. Bergen/Charleroi (La Louvière), 22.5.2015 (Soc.Kron., 2015, 335, noot J. JACQMAIN)
Arbrb. Luik (Dinant), 21.9.2015 (A.R., nr. 14/799/A, onuitgeg.)
Arbrb. Gent (Kortrijk), 25.10.2016 (A.R. n° 15/382/A, onuitgeg.)
Arbh. Bergen, 26.10.2018 (J.T.T., 2019, 266)
Arbh. Brussel, 10.9.2019 (J.T.T., 2020, 482)
Arbh. Brussel, 11.9.2019 (J.T.T., 2020, 477)
Arbrb.Luik(Verviers), 1.9.2021 (Soc.Kron., 2022, 336)
Cass., 4.4.2022 (J.T.T., 2022, 357 ; Soc. Kron., 2022, 438); R.W., 2022-23, 1424, noot T. VAN DE CALSEYDE); Arbeidshof Gent, 11.3.2024, (Soc.Kron., 2024, 399)
Arbeidshof Antwerpen (Hasselt), 27.5.2024 (Soc. Kron. 2025.231)
Arbeidshof Luik (Namen), 3.11.2022 (J.T.T., 2023, 404; Soc.Kron., 2023, 538, met noot)
Arbeidshof Luik (Namen), 10.12.2024 (J.T.T., 2025, 446)
Arbeidshof Antwerpen, 12.10.2022 (J.T.T., 2023, 215; Soc.Kron., 2023, 536, noot van I. VAN HIEL)
Arbeidshof Antwerpen, 4.1.2024 (Soc. Kron, 2024, 388)

Een onderneming ontsloeg een werkneemster met vooropzeg twee maanden na haar moederschapsverlof. Krachtens art. 40 van de arbeidswet van 16.3.1971 stopt de specifieke ontslagbescherming een maand na het aflopen van het moederschapsverlof. De werkneemster verklaart evenwel dat de werkgever voor de aanvang van dit verlof vacatureaankondigingen had laten verschijnen, niet enkel met het oog op haar vervanging tijdens haar afwezigheid, maar ook na afloop van een periode van zes maanden die klaarblijkelijk overeenkwam met de vooropzegtermijn die haar zou worden aangezegd.

Gevat door de werkneemster, vindt de rechtbank dat ze het Hof van Justitie moet vragen of het art. 10 van de richtlijn 92/85/EEG, omgezet door art. 40 van de wet van 16.3.1971, van toepassing is op de hierboven beschreven situatie met betrekking tot zwangerschapsgerelateerd ontslag. In geval van een negatief antwoord wil de rechtbank ook weten of, indien het ontslag als ingaand tegen het principe van non-discriminatie op grond van het geslacht (wet van 4.8.1978 gezien de ouderdom van de feiten) zou worden beschouwd, de sanctie ten minste gelijk zou moeten zijn aan degene die zou worden opgelegd krachtens het art. 40 van de wet van 16.3.1971.

Het Hof van Justitie antwoordde positief op beide vragen (arrest van 11.10.2007, C-460/06, PAQUAY).

* In een andere onderneming werd een werkneemster ontslagen met vergoeding tijdens een periode van arbeidsongeschiktheid als gevolg van twee miskramen. Ze had de werkgever van deze omstandigheden op de hoogte gebracht, maar niet van haar zwangerschappen.

De arbeidsrechtbank van Nijvel had eenvoudigweg vastgesteld dat art. 40 van de wet van 16.3.1971 niet toepasbaar was. In beroep (26.11.2008) bevestigt het arbeidshof deze analyse, vervolgens (16.6.2009) kan het zich vinden in de op geslachtsdiscriminatie gebaseerde argumentering, verwijzend naar het arrest MAYR van het Hof van Justitie (26.2.2008, C-506/06). De korte tijdspanne tussen de tweede miskraam en het ontslag geeft aanleiding tot een vermoeden van discriminatie dat de werkgever niet weerlegt.

Gezien het tijdstip van de feiten is de wet van 7.5.1999 van toepassing; zijn art. 19 voorziet geen forfaitaire vergoeding en verwees enkel naar het gemeen recht van de burgerlijke aansprakelijkheid. Het arbeidshof verwijst naar het arrest PAQUAY (zie hoger) voor zijn mening dat de wet van 7.5.1999 niet in overeenstemming was met de richtlijn 76/207/EEG; een billijke schatting van het hof bepaalt de morele schade als gevolg van de discriminatie op € 5000.

* Een andere werkgever had een werkneemster ontslagen met vooropzeg, vervangen door een verbrekingsvergoeding, wegens de herhaalde afwezigheden als gevolg van meerdere miskramen, waarvan de werkgever op de hoogte was gebracht. Der arbeidsrechtbank van Bergen/Charleroi (22.5.2015) stelde een directe discriminatie vast en kende de werkneemster, bovenop een verbrekingsvergoeding, de vergoeding van 6 maanden loon toe voorzien in art. 23, § 2, 2° van de wet van 10.5.2007. Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen kreeg 1 euro. In dezelfde zin, Arbh. Luik, 21.2.2020, *J.T.T.*, 2021, 200.

* In het kader van een veel eenvoudigere zaak van ontslag met recht op vergoeding kort na het kenbaar maken van een zwangerschap, stelt de arbeidsrechtbank van Luik (uitspraak van 14.10.2009) enerzijds vast dat de werkgever niet bewijst dat zijn beslissing gebaseerd is op redenen die vreemd zijn aan de lichamelijke toestand van de werkneemster, en anderzijds dat hij het vermoeden van discriminerend gedrag op grond van het geslacht niet omkeert waarvoor zij de aanwijzingen heeft aangebracht. Aangezien geen enkele wettelijke bepaling de cumulatie in de weg staat kent de rechtbank (voor de eerste keer in de rechtspraak) tegelijk de moederschapsbeschermingsvergoeding (art. 40 van de wet van 16.3.1971) én de forfaitaire schadevergoeding voor de discriminatie toe (art. 23 van de “genderwet” van 10.5.2007). In beroep herriep het arbeidshof van Luik (3.2.2011, *A.R.* nr. 2010/A2/039) echter de uitspraak door te beslissen dat het ontslag vreemd was aan de zwangerschap en dat er geen discriminatie had plaatsgevonden; het hof heeft zich dus niet uitgesproken over het cumuleren van de schadevergoedingen.

* Het arbeidshof van Bergen (1.3.2013) stelde vast dat het ontslag van een zwangere werkneemster tijdens de proefperiode inging tegen het art. 40 van de wet van 16.3.1971, aangezien de werkgever niet aantoonde dat de ingeroepen redenen los staan van de zwangerschap. Het hof erkent ook dat een dergelijk ontslag een discriminatie uitmaakt in de zin van de “genderwet” van 10.5.2007. Daarbij het art. 17 citerend, beslist het evenwel dat de forfaitaire schadevergoeding voorzien in het art. 23 dezelfde functie zou hebben als die van art. 40 van de wet van 16.3.1973, die al toegekend werd. De cumulatie is dus niet gerechtvaardigd. In dezelfde zin maar met een andere motivatie, het arrest van 26.10.2018 van het arbeidshof van Bergen.

* De arbeidsrechtbank van Brussel (4.7.2014) is van mening dat een eis tot schadevergoeding wegens genderdiscriminatie een andere doelstelling en basis heeft dan die op grond van de bescherming van het moederschap. Dientengevolge heeft de zaak over de tweede discriminatie geen impact op de verjaring van de eerste, die laattijdig werd ingediend.

* Het arbeidshof van Brussel (3.9.2014) bevestigt dat de “genderwet” van 10.5.2007 de dezelfde bescherming biedt als de wet van 16.3.1971 en niet bedoeld is om een zwangere werkneemster een bevoorrechte positie te geven. De cumul wordt geweigerd.

* De arbeidsrechtbank van Luik, afdeling Dinant (21.9.2015), neemt de analysemethode voorgesteld door V. VAN OETEREN aan (onder Arbh. Bergen, 15.3.2013, hierboven), maar besluit dat in deze zaak het onrechtmatig ontslag geen genderdiscriminatie lijkt te zijn. Exact hetzelfde, Arbrb. Waals-Brabant, afd. Nijvel, 10.3.2016, A.R. nr. 13/2673/A; Arbrb. Henegouwen, afd. Doornik, 21.3.2016, A.R. nr. 14/2005/A.

- In twee andere zaken, heeft het arbeidshof van Luik, afdeling Namen, (3.11.2022 en 10.12.2014) de cumul wel aanvaard. Dit debat is definitief van de baan door art. 23, §3 van de « Genderwet ».

* Een werkneemster is arbeidsongeschikt ingevolge een kanker. Vervolgens is zij in moederschapsverlof en nadien is zij terug arbeidsongeschikt. De werkgever heeft haar ontslaan mits betaling van de compenserende opzeggingsvergoeding.

Bijgestaan door het Instituut voor de gelijkheid van mannen en vrouwen betwist zij haar ontslag als zijnde in strijd met art.40 van de Arbeidswet van 16 maart 1971 op grond van het feit dat de werkgever reeds tijdens de periode van haar moederschapsverlof zijn wil om haar te ontslaan had kenbaar gemaakt. Volgens de Rechtbank bewijst zij onvoldoende deze feiten en verwerpt haar verzoek. De Arbeidsrechtbank van Gent (afdeling Kortrijk) beslist tegelijkertijd dat de werkneemster ook onvoldoende elementen aanbrengt die een discriminatie op basis van het geslacht zouden doen vermoeden in de zin van de wet van 10.5.2007, namelijk een ontslag dat ingegeven zou geweest zijn om de post van de persoon die haar tijdens haar moederschapsverlof heeft vervangen, te beschermen

Tegelijkertijd beweerde de werkneemster, bijgestaan door UNIA (ex-centrum voor gelijkheid van kansen en racismebestrijding) dat haar ontslag gebaseerd op haar gezondheidstoestand, een discriminatie inhield die verboden is door de “algemene discriminatie” wet van 10.5.2007. De rechtbank is van oordeel dat de werkgever het vermoeden van discriminatie niet kan weerleggen en veroordeelt hem tot het betalen van een vergoeding gelijk aan 6 maanden loon. UNIA krijgt 1 euro.

- In vrij vergelijkbare omstandigheden (ontslag wegens ziekteverzuim dat volgens de werkneemster het gevolg is van haar zwangerschap of bevalling), komt het arbeidshof van Brussel tot verschillende conclusies. Volgens het arrest van 10.9.2019 wordt het vermoeden van discriminatie niet weerlegd door de werkgever, ongeacht of hij ook andere gronden buiten het moederschap inroept. In het arrest van 11.9.2019 daarentegen wordt vastgesteld dat de werkneemster niet kan bewijzen dat de werkgever op de hoogte werd gesteld van het verband tussen ziekteverlof en het moederschap, wat het vermoeden van discriminatie op grond van geslacht uitsluit.

- Onmiddellijk na het einde van haar moederschapsverlof bleek een werkneemster arbeidsongeschikt en werd zij ontslagen met vergoeding. Het Arbeidshof van Antwerpen (4.1.2024) oordeelde dat, aangezien de werkgever geen redenen had aangetoond die geen verband hielden met het moederschap, de werkneemster recht had op een beschermingsvergoeding; bovendien, aangezien de werkgever de vermoedens van discriminatie niet had weerlegd, had de werkneemster recht op de vergoeding voorzien door de wet “gender” en door de wet “discriminatie in het algemeen” (gezondheidstoestand).
- Na de tweede bevalling van een werkneemster had een geschil wegens afwezigheid wegens de gezondheid van haar kinderen geleid tot haar ontslag. In zijn arrest van 10.9.2019 (R.G. nr. 2017/AB/659) heeft het Arbeidshof van Brussel geoordeeld dat de bescherming van het moederschap niet kan worden verlengd na de in artikel 40 van de wet van 16.3.1971 vastgestelde termijn en dat, aangezien de gezinsverantwoordelijkheden evenzeer mannen als vrouwen aangaan, er geen sprake is van directe discriminatie in de zin van de "gender"-wet van 10.5.2007. In het door de werkneemster en de IEFH ingestelde beroep heeft het Hof van Cassatie (4.4.2022) de analyse van het Arbeidshof met betrekking tot de bescherming van het moederschap bevestigd; het arrest is echter vernietigd omdat het niet is ingegaan op het middel van indirecte discriminatie. Na verwijzing heeft het Arbeidshof van Gent (11.3.2024) de indirecte discriminatie erkend.
- In verband met het ontslag van een werkneemster, dat gemotiveerd was door de reorganisatie van het bedrijf, die begon tijdens haar zwangerschapsverlof en doorging tijdens haar loopbaanonderbreking om een zieke grootmoeder bij te staan, oordeelde het Arbeidshof van Antwerpen (12.10.2022) dat er geen bewijs dat een vermoeden van indirecte discriminatie op grond van geslacht werd aangebracht. Zo ook heeft het arbeidshof van Antwerpen (Hasselt) in het geval van ouderschapsverlof geoordeeld dat er geen indirecte discriminatie tegen vrouwen werd bewezen. Het probleem werd opgelost door de invoering van “familiale verantwoordelijkheden” in art.4 van de “Genderwet”.
- Een werkneemster van een dierenartsenpraktijk bevalt tijdens haar vierde opeenvolgende contract voor bepaalde tijd. De praktijk laat haar weten dat het de bedoeling was haar voltijds en in vaste dienst te nemen, maar dat, gezien de moeilijkheden die zij zal ondervinden om werk en gezin te combineren, de aanstelling deeltijds zal zijn. Zij weigert en het contract loopt af op de afgesproken datum. In het door de werkneemster en de IGVM aanhangig gemaakte geschil heeft de Arbeidsrechtbank te Luik, Afd. Verviers, beslist (1.9.2021) dat art. 40 van de wet van 16.3.1971 niet van toepassing is, maar dat de weigering om de werknemer voor onbepaalde duur voltijds in dienst te nemen een vermoeden van discriminatie in de zin van de wet "gender" van 10.5.2007 wekt, dat door de werkgever niet wordt weerlegd. De rechtbank heeft het door de werkneemster geleverde bewijs aanvaard door middel van een opname van een gesprek zonder medeweten van de deelnemers, omdat er geen ander middel beschikbaar was. De bijzondere vergoeding gelijk aan 6 maanden bezoldiging is verschuldigd. Tegen het vonnis is geen beroep ingesteld.

2.2.26. Arbh. Brussel, 18.5.2012 (Soc. Kron., 2013, 65)

Arbh. Brussel, 6.1.2012 en 3.6.2014 (Soc. Kron., 2014, 410)

Arbrb. Antwerpen, 13.4.2016 en 19.4.2017, (A.R. nr.14/5123/A, onuitgegeven.)

* Wat betreft het ontslag van een werknemster die een in-vitrofertilisatiebehandeling onderging, had het arbeidshof van Antwerpen (25.6.2004, *Soc. Kron.*, 2009, 81) eenvoudigweg het art. 40 van de arbeidswet van 16.3.1971 toegepast, zonder rekening te houden met het feit dat de bevruchting mislukt was.

* Geconfronteerd met een identieke situatie, gaf de arbeidsrechtbank van Brussel er de voorkeur aan om te verwijzen naar het arrest MAYR van het Hof van Justitie, C-506/06, voor de toepassing van de “genderwet” van 10.05.2007, aangezien de werkgever geen bewijs leverde voor de afwezigheid van discriminatie. Deze heeft echter beroep aangetekend. Middels een arrest van 6.1.2012 gelastte het arbeidshof van Brussel de verschijning van de partijen om de aangevoerde feiten te verifiëren. Het arrest van 3.6.2014 besluit dat de werknemster de werkgever niet op de hoogte had gebracht van de in-vitrobehandeling en verwierpt de eis tot schadevergoeding.

* In een andere zaak trad het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen in rechte op voor een werknemster die een in-vitrofertilisatieproces doormaakte maar nog geen eicellen had laten inplanten. De arbeidsrechtbank v0061n Brussel (20.1.2011) had geweigerd om de rechtspraak van het arbeidshof van Antwerpen te volgen en geen gebruik gemaakt van art. 40 van de wet van 16.3.1971 omdat er geen zwangerschap was. Wat betreft de genderdiscriminatie was de rechtbank van mening dat de door de werkgever aangevoerde economische redenen reëel waren en dat de werknemster het vermoeden van een discriminatie niet aantoonde.

In beroep verklaarde het arbeidshof van Brussel (18.5.2012) het beroep van de werknemster laattijdig. Het beroep van het Instituut was wel ontvankelijk, maar de uitspraak werd bevestigd.

- Een andere zaak heeft betrekking op een werknemster die verschillende keren afwezig was voor een *in-vitrofertilisatiebehandeling*. De werkgever was hiervan op de hoogte. Zij werd ontslagen met een vergoeding omzeggens op hetzelfde tijdstip als zij de werkgever op de hoogte bracht van haar zwangerschap.

De Arbeidsrechtbank van Antwerpen (13.4.2016 en 19.4.2017) was van oordeel dat de werknemster het bewijs niet kon leveren dat de werkgever op de hoogte was van haar zwangerschap toen hij haar ontsloeg. Zodoende was het artikel 40 van de wet van 16.03.1971 niet van toepassing. De werkgever kon daarentegen het vermoeden van een directe discriminatie omwille van afwezigheden voor de *in-vitrofertilisatiebehandeling* niet weerleggen. De rechtbank kende de werknemster een vergoeding toe van 6 maand loon zoals bepaald door art.23, §2 van de “genderwet” van 10.05.2007. Het Instituut als tussenkomende partij, kon geen bewijs leveren dat het benadeeld was en kreeg geen vergoeding.

2.2.27. Raad van State, 16.2.2012 (nr. 218.060, Coppens, Soc. Kron. 2012, 390 opm J. Jacqmain)

Op de rechtbank van eerste aanleg van Brussel is een vrouwelijke griffier sinds vijftien jaar aangesteld bij een onderzoeksrechter. Net voor het begin van haar moederschapsverlof informeert de hoofdgriffier haar dat ze na afloop ervan zal worden overgeplaatst naar andere functies. De voorzitter van de rechtbank bevestigt de beslissing, die volgens hem ingegeven is vanuit de wens om de goede werking van de dienst, conform het art. 164 van het Gerechtelijk Wetboek.

De betrokkene meende het slachtoffer te zijn van een afrekening binnen de rechtbank en diende een verzoekschrift in bij de Raad van State tot opschorting van de beslissing. De Raad is van mening dat de griffiers moeten gelijkgesteld worden met magistraten en niet met leden van het personeel van de rechtbanken, in de zin van het art. 14, §1 van de gecoördineerde wetten op de Raad van State; hij verklaart zich ambtshalve onbevoegd.

Nadien werd het art.14, §1 door de wet van 20.1.2014 gewijzigd en werd de Raad van State bevoegd voor deze geschillen.

2.2.28. Arbh. Brussel 13.11.2012 (Soc. Kron., 2014, 286; commentaar van L. MARKEY, 279)

Arbrb Luik (afdeling Dinant), 11.8.2017, (Soc. Kron., 2018, 242)

Arbhof Luik (afd.Namen), 18.3.2021 (JTT.,2021,409; Soc.Kron., 2022, 55, nota JJ)

- In 2004 ontsloeg de Europese Commissie zijn taalleraars, die onder verschillende voorwaarden middels een arbeidsovereenkomst waren tewerkgesteld. De meerderheid ontving een compensatievergoeding; enkel degenen die minder 2 jaar van de wettelijke pensioenleeftijd verwijderd waren moesten blijven werken tijdens de opzegperiode. Het ging enkel om vrouwen.

Een van hen betwist haar ontslag en voert daarbij een discriminatie op grond van geslacht en leeftijd aan. Het arbeidshof is van mening dat de elementen van de zaak aanleiding geven tot een vermoeden van discriminatie. De Commissie levert geen bewijs van het tegendeel. Op grond van de op dat moment toepasbare wetten (7.5.1999 en 25.2.2003) bepaalt het hof de billijke vergoeding van 5.000 €.

- Een onderneming van dienstencheques heeft de kandidatuur van een man van 43 jaar niet weerhouden voor een administratieve functie, blijkbaar omwille van zijn geslacht en zijn leeftijd. Voor de arbeidsrechtbank van Luik (afdeling Dinant) kan de werkgever het vermoeden van discriminatie op basis van geen van beide gronden weerleggen. De rechtbank is van oordeel dat de specifieke voorziene vergoedingen, één door de genderwet van 10.5.2007, en één door de “algemene discriminatie” wet van dezelfde datum, een verschillende oorzaak hebben en dus gecumuleerd mogen worden. Maar wat betreft de discriminatie op basis van het geslacht, kan de werkgever bewijzen dat de persoon hoe dan ook niet zou zijn aangeworven ook al zou deze discriminatie er niet geweest zijn. Vandaar dat de rechtbank de forfaitaire schadevergoeding tot 3 maanden beperkt (art.23, §2, 2° van de genderwet). Dit vonnis is definitief. Zie commentaar van de L. FASTREZ, P. LOECKX en L. MONNIER, *Soc. Kron.*, 2018, 174.

- Een openbare instelling had geweigerd redelijke aanpassingen in overweging te nemen waardoor een contractuele werkneemster met endometriose normaal had kunnen blijven werken, en had haar uiteindelijk ontslagen. Samen met UNIA had de belanghebbende alleen

discriminatie op grond van handicap (en niet ook op grond van geslacht) in de zin van de "algemene" wet van 10.5.2007 aangeklaagd. De Arbeidsrechtbank van Luik, Afd. Namen (18.3.2021) erkent de discriminatie, maar is van mening dat de weigering van redelijke aanpassingen en het ontslag slechts één nadeel opleveren en dat de bijzondere vergoeding van 6 maanden loon derhalve slechts één keer mag worden toegekend.

2.2.29. Arbrb. Nijvel, 22.7.2014 (A.R. nr. 12/259/A)

Voorafgaand aan de wijziging ervan door de wet van 26.12.2013 organiseerde de wet van 3.7. in art. 63 een beschermingsregeling van arbeiders tegen willekeurig ontslag. Het art. 115 sloot met een overeenkomst voor tewerkstelling van huisarbeiders aangeworven personen uit van de toepassing van deze bepaling, hoewel ze voor het overige gelijkgesteld werden met arbeiders.

In een geschil als gevolg van het verbreken van zo'n overeenkomst in 2011 vraagt de arbeidsrechtbank aan het Grondwettelijk Hof of de combinatie van de art. 63 en 115 van de wet van 3.7.1978 het beginsel van de gelijkheid voor de wet (art. 10 en 11 van de Grondwet) schendt in ruime zin en ook omdat hij aanleiding kan geven tot een indirecte discriminatie tegen vrouwen, die de meerderheid van de huisarbeiders vormen. De rechtbank bevraagt het Hof ook over het art. 149 van de wet van 30.12.2009 die ontslagen arbeiders een crisispremie toekent, maar de huisarbeiders hiervan uitsluit, wat tot dezelfde indirecte discriminatie tegen vrouwen kan leiden. Het grondwettelijke hof vernam ondertussen het overlijden van de arbeidster; het arrest n°141/2016 van 17.11.2016 heeft de zaak terug verwezen naar de rechtbank.

2.2.30 Grondwettelijk Hof, n° 70/2018, 7.6.2018

Een onderneming ontslaat een werknemer die wegens een chronische aandoening niet meer in staat is om al de taken van zijn functie te vervullen. Tijdens het hieruit voortvloeiend geschil stellen de arbeidsgerechten vast dat de werkgever een discriminatie heeft begaan op basis van een handicap, en dit op grond van de wet van 10.5.2007 de zogenaamde "algemene discriminatie". Maar de werkgever beweert dat art.18, §2 van deze wet de art. 10 en 11 van de Grondwet schendt omdat dit artikel aan het slachtoffer een veel hogere vergoeding toekent als de auteur van de discriminatie een werkgever is (6 maanden loon) dan wanneer deze een andere persoon is (650 of 1300 euro). Op 22.3.2017 bevraagt de arbeidsrechtbank van Antwerpen zich hierover bij het grondwettelijk hof.

Het Hof brengt in herinnering dat de 6 maanden loon een standaard vergoeding is in het arbeidsrecht die als doel een afschrikkend effect heeft en die de materiële en morele schade compenseert terwijl het lagere bedrag slechts het morele schade dekt. Het Hof besluit dat er geen schending is van de grondwettelijke principes van gelijkheid en non-discriminatie.

Het Hof benadrukt dat de drie wetten van 10.5.2017 een zelfde doeltreffende regeling beogen. Dit betekent dat het arrest n°70/2018 ook van toepassing is op de wet "ras" en op de wet "gender". (art.23, §2).

2.2.31. Grondwettelijk Hof, n° 110/2019, 10.7.2019

Op basis van het Vlaams Decreet van 10.7.2008 had de Rechtbank van Eerste Aanleg van Oost-

Vlaanderen (Afdeling Gent), erkend dat er een discriminatie was op basis van geloofsovertuiging wanneer vrouwen die een ‘burkini’ wensen te dragen, geweigerd worden in openbare zwembaden. De Rechtbank stelt een prejudiciële vraag aan het Grondwettelijk Hof over de conformiteit van de bepalingen van het Decreet, die een zelfde forfaitaire schadevergoeding voorzien of de discriminatie nu direct of indirect is, met de art. 10 en 11 van de Grondwet. Het Hof besluit tot de conformiteit en heeft geoordeeld dat de in het geding staande regeling grondwettig is.

Het Vlaams decreet heeft de bepalingen van de drie federale wetten van 10.5.2007 opgenomen, bepalingen die geen onderscheid maken naargelang het soort van discriminatie (in de wet “gender”: art.23,§2,1°, buiten de arbeidsrelatie; 2° binnen het kader van de arbeidsrelatie). In die zin heeft het arrest een algemene draagwijdte.

2.2.32. Grondwettelijk Hof, nr. 130/2024, 21.11.2024

Bij de rechtbank van eerste aanleg van Brussel werd een stakingsvordering ingesteld op grond van het “antidiscriminatie-decreet” van 12.12. 2008 van de Franse Gemeenschap en gericht tegen het reglement van een openbare school dat leerlingen het dragen van een islamitische hoofddoek verbiedt.

Op vraag van de rechtbank verklaart het Hof dat verenigingen met rechtspersoonlijkheid die zich in een vordering tot staking beroepen op een collectief belang, niet bevoegd zijn om in de procedure tussen te komen ter ondersteuning van de partij die beweert geen discriminatie te hebben gepleegd, terwijl dat wel kan ten voordele van het slachtoffer.

Aangezien het betrokken decreet de bepalingen van de drie federale wetten van 10.5.2007 overneemt, kan worden aangenomen dat de uitspraak van het Hof ook op deze wetten van toepassing is.

2.3. GELIJKHEID INZAKE SOCIALE ZEKERHEID

2.3.1. Cass. (3de kamer), 24.1.1973 (*Pas.* 1973, I, 509) Cass. (3de kamer), 2.5.1973, (*Pas.* 1973, I, 808).

Een K.B. van 22.12.1967 wijzigde de artn. 154 en 157 van het K.B. van 20.12.1963 inzake arbeidsvoorziening en werkloosheid om de werklozen in drie categorieën in te delen; aan elk van hen werd een vaste dagelijkse vergoeding toegekend waarvan het bedrag verminderde volgens de categorie. De mannelijke werklozen werden expliciet bevoordeeld door hun klassering in deze categorieën.

Geschillen waarbij vrouwelijke werklozen tegenover de R.V.A. stonden, werden aanhangig gemaakt bij het Hof van Cassatie. Het Hof besliste dat deze klassering niet strijdig is met art. 6 van de Grondwet, omdat het systeem waarbij aan mannen en vrouwen verschillende uitkeringen werden toegekend een toestand weergeeft waarin werkneemsters gemiddeld lagere lonen ontvangen dan werknemers.

De lagere rechtscolleges waren zeer verdeeld over de kwestie. In dezelfde zin als het Hof van Cassatie: Arbrb.Nijvel, 3.12.1971 (*T.S.R.*, 1971, 331 en noot G.H.). In tegengestelde zin: Arbh. Brussel, 7.9.1971 (*T.S.R.*, 1971, 324) en 1.6.1972 (*J.T.T.*, 1972, 220). Vergelijk hieronder 2.3.2.

- 2.3.2. Raad van State, 15.3.1974 (nr. 16.303, Masip, *Verz. Arr.*, 1974, 263)
Raad van State, 15.3.1974 (nr. 16.304, Van Boven, *Verz. Arr.*, 1974, 265)
Raad van State, 15.3.1974 (nr. 16.305, R.V.A., *Verz. Arr.*, 1974, 266).

In tegenstelling tot het Hof van Cassatie (hierboven, 2.3.1.), besliste de Raad van State in deze drie gevallen dat het verschil tussen de aan vrouwen en aan mannen door het K.B. van 22.12.1967 toegekende werkloosheidsuitkeringen niet steunt op een objectieve, andere dan op het verschil tussen geslachten, gebaseerde rechtvaardiging en zodus een discriminatie vormt die strijdig is met art. 6 van de Grondwet. De Raad annuleert de bepalingen van het K.B. van 20.12.1963 zoals zij werden gewijzigd bij het K.B. van 22.12.1967, en beslist dat de werkloosheidscommissies (administratief bevoegde rechtscolleges in de periode van de feiten en sedertdien vervangen door de arbeidsgerechten) het recht hadden deze bepalingen niet toe te passen in een geschil tussen een vrouwelijke werkloze en de R.V.A.

Ondertussen wijzigden de K.B.'s van 13.10.1971 en van 27.6.1973 het K.B. van 20.12.1963 opnieuw om er een andere berekeningswijze voor de uitkeringen in te voegen waarbij geen rekening meer werd gehouden met het geslacht. De eisers behielden echter voor de daaraan voorafgaande periode hun belang om een vordering in te stellen voor de Raad van State.

Voor de latere evolutie van de reglementering op dit vlak, zie deel A, 2.9.1.c.

- 2.3.3. Arbh. Luik, 4.1.1974 (*J.T.T.*, 1974, 218, opm. A. ALEN en D. SIMOENS)(1)
Arbrb. Brussel, 22.6.1979 (*J.T.T.*, 1979, 238, opm. M. Th. CUVELLIEZ)(2)
Arbrb. Antwerpen, 26.6.1979 (*R.W.*, 1979-1980, 1056, opm. M. VAN HOECKE, J. DE COCK en L. NEELS)(2).

(1) Art. 165 van het K.B. van 4.11.1963 (uitvoering van de wet van 9.8.1963 betreffende de ziekte- en invaliditeitsverzekering) stelde strikte voorwaarden om een persoon te erkennen als echtgenoot ten laste van een werknemer indien deze persoon de echtgenoot was.

In dit geschil stonden onderworpenen tegenover een mutualiteit; het Arbeidshof besliste dat het betwiste verschil voortvloeide uit de gehele wetgeving, meer in het bijzonder uit het familierecht, en dit niet strijdig was met art. 6 van de Grondwet; het beroept zich op het arrest van 2.5.1973 van het Hof van Cassatie (hierboven, 2.3.1.).

(2) In verband met een zelfde type van betwisting dan dat welk door het Arbeidshof van Luik beoordeeld werd, kwamen beide rechtscolleges tot de conclusie dat art. 165 van het K.B. van 4.11.1963 (ziekte- en invaliditeitsverzekering) op gelijke wijze dient te worden toegepast voor de echtgenoot en voor de echtgenote.

De gelijkheid kwam tot stand via K.B. van 16.5.1980 (zie hierboven, deel A, 2.9.1.b).

- 2.3.4. Cassatie (3de kamer), 10.10.1977 (*Pas.*, 1978, I, 170).

Bij het einde van een rechtsgeding tussen een werkneemster en de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie, besliste het Hof dat de bepalingen van het K.B. van 6.1.1971 (uitvoering van de samengeordende wetten inzake jaarlijkse vakantie) die aan de vrouwen voor de met arbeidsdagen gelijkgestelde inactiviteitsdagen een fictief loon toekende dat lager was dan dit van de mannen, niet strijdig waren met art. 6 en 6bis van de Grondwet.

Het vonnis ten gronde (Arbrb. Gent, 13.3.1975), dat het tegengesteld standpunt behield, verscheen in *J.T.T.*, 1976, 93.

Voor een gelijkaardig standpunt van het Hof, zie hierboven, 2.1.3. en 2.3.1. Voor een geval van dezelfde aard, zie hieronder, 2.3.8.

De kwestie werd geregeld door de K.B.'s van 8.1.1980 en van 27.2.1981 tot wijziging van het K.B. van 6.1.1971 (zie deel A, 2.9.1.c).

2.3.5. Arbrb. Hoei, 23.10.1981 (*J.T.T.*, 1982, 199)

Arbrb. Gent, 5.1.1982 (*Soc. Kron.*, 1982, 226; *J.T.*, 1983, opm. M. MAHIEU).

Art. 7 van het K.B. nr. 38 van 27.7.1967 bepaalt de voorwaarden waaronder een helper van een zelfstandig werknemer kon worden vrijgesteld van sociale zekerheids-bijdragen. Deze voorwaarden waren strikter voor een man dan voor een vrouw.

De arbeidsrechtbank van Hoei besliste dat dit onderscheid strijdig was met art. 6 van de Grondwet, zelfs nadat de wet van 6.2.1976 de inhoud van art. 7, 3e van het K.B. nr. 38 verving door een bijna gelijkaardige bepaling. Dit vonnis werd in beroep tenietgedaan door het Arbeidshof van Luik (arrest van 28.5.1985, *A.R.* nr. 8905/82, vermeld door M. Th. Cuvelliez, "L'aidant sans revenu: petite histoire d'une discrimination", *Soc. Kron.*, 1987, 63). Het Hof verwees opnieuw naar het arrest van 2.5.1973 van het Hof van Cassatie (hierboven 2.3.1.) en was van mening dat het onderscheid gebaseerd was op de bezorgdheid om de mannelijke helper er toe aan te zetten bijdragen te betalen om zijn rustpensioen samen te stellen, omdat hij destijds geen aanspraak kon maken op een overlevingspensioen indien zijn werkende echtgenote overleed.

De arbeidsrechtbank van Gent deelde het standpunt van deze van Hoei, maar vond zich niet bij machte te oordelen over de grondwettelijkheid van art. 7 na 1.1.1976 (datum waarop de wet van 6.2.1976 van kracht werd); de rechtscolleges kunnen de gelijkvormigheid van een wet niet toetsen aan de Grondwet.

De kwestie werd geregeld door de wet van 13.6.1985 (zie deel A, 2.9.2.a), maar voor een gelijk geval, vergelijk hieronder, 2.3.9. Zie ook hieronder, 2.3.20.

2.3.6. Rb. 1e aanleg Brussel, 2.3.1983 (*A.R.* nr. 124.310).

Rb. 1e aanleg Brussel, 26.10.1983 (*A.R.* nr. 124.311).

De pensioenregeling voor het staatspersoneel, die voortvloeit uit de wet van 21.7.1844, verplicht de ambtenaren bijdragen te betalen bij een eenheidskas bestemd voor de financiering van de overlevingspensioenen. Dezelfde wet kende echter het recht op een dergelijk pensioen slechts toe aan de weduwen en de wezen van de mannelijke ambtenaren.

Het eerste vonnis verwierp het verzoek van Mevr. Plateau, lid van het onderwijzend personeel van de Staat die herstel van deze discriminatie vroeg, de rechtbank beriep zich op de situatie die de wet van 1844 meende te regelen (waarin de ambtenaren allen mannen waren) en verklaarde dat het niet de taak van een rechtbank is de gelijkvormigheid van de wet te toetsen aan de Grondwet.

Het tweede vonnis willigt in principe het verzoek van Mevr. Leroy, beambte bij de

R.T.B.F., in omdat het stelsel van de overlevingspensioenen voor die instelling georganiseerd wordt door een reglement dat strijdig lijkt met art. 6 van de Grondwet en nietig kan verklaard worden op grond van art. 107.

Er dient te worden gepreciseerd dat deze rechtszaken enkel op basis van de Grondwet konden worden ondernomen, aangezien de richtlijn 79/7 destijds nog niet van kracht was en zij, in elke zin, de overlevingspensioenen van haar toepassingsgebied uitsluit.

De discriminatie werd opgeheven door de wet van 15.5.1984 (zie deel A, 2.9.1.d) en, wat de R.T.B.F. betreft, door het decreet van 3.7.1986 (*ibidem*).

2.3.7. Arbrb. Luik, 12.10.1976 (A.R. nr. 37.694/75, onuitgeg.)
Arbrb. Luik, 27.9.1983 (Soc. Kron., 1984, 536).

In beide gevallen beslist de rechtbank dat de werkloosheidsreglementering de gemeenten, belast met de organisatie van de stempelcontrole, niet toestaat om verschillende uren vast te stellen voor mannen en voor vrouwen. Bijgevolg, indien een man zich ter stempelcontrole aanbiedt op een uur dat werd toegekend aan de vrouwen, of omgekeerd, is het ten onrechte dat een gemeentebeambte weigert de kaart af te stempelen, en is het ook ten onrechte dat de R.V.A. hem voor die dag zijn werkloosheidsuitkering ontzegt.

De arbeidsrechtbank van Brugge heeft in dezelfde zin uitspraak gedaan in een vonnis van 17.2.1988, doch zonder zich uit te spreken over de grond van de discussie die een vrouwelijke werkloze tegenover de R.V.A. stelde (*Soc. Kron.*, 1988, 276, opm. J. JACQMAIN over de gelijkheidsaspecten van het probleem).

Het vonnis van 17.2.1988 werd bevestigd door het arrest van 27.4.1989 van het Arbeidshof van Gent, afd. Brugge (*R.W.*, 1989-1990, 239; *J.T.T.* 1989, 316; *Soc. Kron.*, 1989, 274), dat beslist dat de reglementering de gemeenten niet toelaat een aparte controle te organiseren volgens het geslacht.

Niettegenstaande de nieuwe reglementering (K.B. van 25.11.1991, M.B. van 26.11.1991) is de zaak niet duidelijker; het is waar dat de controle minder frequent is.

2.3.8. Raad van State, 2.9.1987 (nr. 28.435, Belgian Corporation of Flight Hostesses, Soc. Kron., 1988, 337, noot; J.L.M.B., 1988, 1531, opm. P. MARTENS).
Arbh. Brussel, 23.11.1995 (J.T.T., 1996, 51).
Cass., 24.9.2001 (Soc. Kron., 2003, 119, opm. J. JACQMAIN)
Arbh. Brussel, 9.6.2010, 2.3.2011 en 7.9.2011 (Soc.Kron.,2016,338, noot van J.Jacqmain)
Cass.4.4.2016 (S.14.0064, F, (onuitgegeev.)

* Naar aanleiding van de zaak Defrenne (hierboven, 2.1.1. en 2.1.3.) en het van kracht worden van richtlijn 76/207 en de wet van 4.8.1978, werd de gelijkheid tussen het vrouwelijk en het mannelijk vliegend cabinepersoneel bij SABENA gerealiseerd (zie evenwel hierboven, 2.2.10.). De toestand diende eveneens te zijn gelijkgesteld voor de pensioenen, door het K.B. van 27.6.1980 tot wijziging van het K.B. van 24.10.1967, nr. 50.

Men diende zich evenwel bezig te houden met het vervolledigen van de loopbaan voor het pensioen, van de hostesses die tot voorheen van de specifieke regelingen waren uitgesloten. Het K.B. van 28.3.1984 wijzigde opnieuw het K.B. van 3.11.1969 en kende,

tussen 1964 en 1980, voor hun met arbeidsdagen gelijkgestelde inactiviteitsdagen een fictief loon toe dat lager lag dan dit van het mannelijk personeel. De rechtvaardiging van het verschil bestond in het feit dat de hostesses destijds onder het stelsel van de bedienden vielen en niet onder het speciale stelsel dat hogere plafonds voor de beloning in aanmerking nam en dat hogere bijdragen met zich meebracht.

De zaak werd door de beroepsvereniging van de hostesses aanhangig gemaakt bij de Raad van State. Deze besliste dat het K.B. van 28.3.1984 bepaald werd door de in het verleden geldende praktijken bij de werkgevers uit de sector, die tot gevolg hadden dat de hostesses nooit de nodige anciënniteit verwierven om op het speciale stelsel aanspraak te kunnen maken. Deze praktijken hadden geen objectieve grondslag. Het K.B. van 28.3.1984 schendt dus art. 6 van de Grondwet en moet worden vernietigd.

* Na die vernietiging werd het K.B. van 28.3.1984 niet vervangen. Toen een hostess in 1991 de berekening van haar pensioen vroeg, meende de Rijksdienst voor Pensioenen dat hij, voor de loopbaanjaren tussen 1964 en 1980, de regels van het algemeen stelsel diende toe te passen, wat de betrokkene betwiste.

Het Arbeidshof van Brussel meent, in zijn arrest van 23.11.1995 waarin het vonnis van 15.7.1994 van de arbeidsrechtbank van Brussel bevestigt, dat de duurzaamheid van deze discriminerende situatie voortvloeit uit het feit dat België de richtlijn 79/7 niet op een correcte wijze heeft omgezet vóór de einddatum, zijnde 23.12.1984. Het Hof past de F.N.V.-rechtspraak van het Hof van Justitie (arrest van 4.12.1986, zaak 71/85) toe om te besluiten dat men ook aan de vrouwen, als benadeelde groep, de gunstiger berekeningswijze waarvan de mannen genieten moet toekennen.

Het arbeidshof van Brussel heeft op 15.5.1997 een gelijkaardig vonnis uitgevaardigd. Op 24.9.2001 heeft het Hof van Cassatie het beroep tegen dit vonnis, ingediend door de RVP., verworpen.

* Uiteindelijk werd het K.B. van 3.11.1969 opnieuw gewijzigd door het K.B. van 25.6.1997. Dit werd aangevochten door de vereniging van hostessen voor de Raad van State, die het beroep verwierp (arrest van 6.2.2004, nr. 127.857).

Drie ex-hostessen betwisten echter nog steeds de berekening van hun pensioen. In zijn vonnis van 26.12.2003 (*Soc. Kron.*, 2005, 601) met betrekking tot mevrouw Permesaen paste de arbeidsrechtbank van Nijvel het K.B. van 25.6.1997 toe. Dit legt echter wel intresten van 10% per jaar op voor de periodes die een hostess regulariseert door het betalen van bijdragen. De rechtbank beslist dat deze bepaling het voordeel van de regularisatie tenietdoet en een nieuwe discriminatie inhoudt; ze moet dus zonder toepassing gelaten worden.

Voordien hadden de arbeidsrechtbank van Brussel en die van Nijvel, anders samengesteld, geoordeeld dat het K.B. van 25.6.1997 geen betrekking had op vroegere pensioenen, en gewoon de hierboven aangehaalde jurisprudentie van het Arbeidshof van Brussel toegepast (uitspraken van 17.11.1997 en 9.1.1998).

* De R.V.P. tekende beroep aan tegen deze drie vonnissen. Middels drie arresten van 10.5.2006 bevroeg het arbeidshof van Brussel het Hof van Justitie over de compatibiliteit van de door het K.B. van 25.6.1997 voorziene regularisatiemaatregelen met de richtlijn 97/7 (zaken C-231, 232 en 233/06).

In zijn vonnis van 21.6.2007, JONKMAN, VERCHEVAL en PERMESAEN, geeft het Hof van Justitie toe dat de afschaffing van de discriminatie ondergeschikt zou zijn aan de

betaling van het verschil tussen de premies van de speciale regeling en de algemene regeling, vanaf de opening van het pensioenrecht, en zonder dat de betrokkenen de verjaring kunnen invoeren. De premies kunnen vermeerderd worden met intresten die enkel kunnen dienen om de geldwaardevermindering te compenseren. De betaling kan evenwel niet in een keer gevorderd worden, in het bijzonder wanneer de waarde van het jaarlijks pensioen overschreden wordt.

* Terugkomend op de zaak van mevrouw Permesaen, paste het arbeidshof van Brussel de onderrichtingen van het Hof van Justitie toe. In zijn opeenvolgende uitspraken van 9.6.2010, 2.3.2011 en 7.9.2011 besliste het dat de regularisatiebijdragen moeten gecompenseerd worden vermeerderd met de 10% intrest met de door de RVP verschuldigde pensioenachterstallen en veroordeelde deze tot het uitbetalen van het verschil aan de betrokkene. Ten slotte belast het een expert met het evalueren van welke fiscale aftrekbaarheid deze bijdragen zouden genoten hebben indien ze normaal waren geïnd.

* In een andere rechtszaak beslist het arbeidshof van Brussel (7.3.2013, *J.T.T.*, 2013, 462) ongeveer hetzelfde, door de RVP op te dragen om de verschuldigde pensioenachterstallen en premies te berekenen om de compensatie mogelijk te maken. Het beveelt de partijen aan om een compromis te sluiten om een zeer lang geschil te beëindigen.

° Maar het Hof van Cassatie (4.4.2016) van zijn kant besliste dat de achterstallige bijdragen verhoogd met de intresten, eerst moeten gecompenseerd worden met de achterstallen van het pensioen; het saldo van beiden wordt nadien maandelijks betaald en zal enkel ingeval van vertraging aanleiding geven tot intresten.

2.3.9. Arbh. Brussel, 10.6.1988 (*Soc. Kron.*, 1989, 272, opm. J. JACQMAIN).
Arbh. Brussel, 17.9.1993 (*Soc. Kron.*, 1994, 91, opm. J. JACQMAIN).

* Art. 12, 2 van het K.B. nr. 38 van 27.7.1967 (sociaal statuut van de zelfstandigen) voorzag dat de Koning onder bepaalde voorwaarden de “gehuwde vrouwen” kon vrijstellen van het betalen van bijdragen aan het sociaal statuut. Art. 37 van het K.B. van 19.12.1967 bepaalt deze voorwaarden. (Voor een gelijk probleem i.v.m. de helpers, zie hierboven, 2.3.5.). De vermelding “gehuwde vrouwen” werd opgeheven in het K.B. nr. 38 door de wet van 13.6.1985 (zie deel A, 2.9.2.a), maar art. 37 van het K.B. van 27.7.1969 bleef ongewijzigd.

In een geschil waarbij de R.S.V.Z. bijdragen eiste van een mannelijke werknemer, die voorhield zich ten minste voor het jaar 1983 in de voorwaarden te bevinden voor de vrijstelling, besliste de arbeidsrechtbank van Nijvel in haar vonnis van 24.6.1987 (*J.T.T.*, 1987, 446, opm.; *Soc. Kron.*, 1988, 143, noot J.J.) dat art. 37 van het uitvoeringsbesluit van art. 6 van de Grondwet schond en strijdig was met richtlijn 79/7 betreffende de gelijkheid in de sociale zekerheid.

In beroep stelde het Arbeidshof van Brussel vast dat volgens het arrest van 24.6.1987 van het Europees Hof van Justitie (zaak 384/85, BORRIE CLARKE) het rechtstreekse effect van art. 4.1. van de richtlijn 79/7 niet kan worden ingeroepen tegen een Staat vóór 23.12.1984, datum waarop de richtlijn ten uitvoer diende te worden gebracht.

In verband met de gelijkvormigheid van art. 37 van het K.B. van 19.12.1967 met art. 6 van de Grondwet, is het Hof van mening dat de bepaling uitging van de bezorgdheid om gehuwde mannen er toe aan te zetten bijdragen te betalen om zich een recht op een rustpensioen voor te behouden in een tijd dat hun werkende echtgenote geen gezinspensioen kon bekomen noch hen toegang kon geven tot een overlevingspensioen (d.w.z. vóór de wet van 15.5.1984); deze bezorgdheid rechtvaardigde de bepaling voor de periode van de betwiste feiten.

* Nadat opnieuw een zaak daterend van na 23.12.1984 bij haar aanhangig werd gemaakt, besliste de arbeidsrechtbank van Nijvel, afd. Waver in een vonnis van 4.12.1989 (*Soc. Kron.*, 1990, 177, opm. J.J.) het Hof van Justitie te vragen naar de conformiteit van art. 37 van het K.B. van 19.12.1967 met richtlijn 79/7.

Door zijn arrest van 21.11.1990 (zaak 373/89, INTEGRITY) bevestigde het Hof van Justitie dat art. 37 strijdig is met richtlijn 79/7. De discriminatie is bijgevolg gecorrigeerd door het K.B. van 12.12.1991 (zie hierboven 2.9.2.), dat in zijn considerans verwijst naar het arrest.

De rechtbank van Nijvel kon zich niet definitief uitspreken, want de weduwe en de kinderen van de betrokken zelfstandige tekenden beroep aan tegen het vonnis van 4.12.1989, omdat zij opmerkten dat art. 37 van het K.B. van 19.12.1967 zowel voor als na 23.12.1984 art. 6 van de Grondwet schond. Bij arrest van 11.12.1992 besliste het Arbeidshof van Brussel dienaangaande te rade te gaan bij het Arbitragehof; dit verklaarde zich onbevoegd om over de grondwettigheid van een koninklijk besluit te oordelen (arrest nr. 16/93 van 18.2.1993, *B.S.*, 3.3.1993). In zijn arrest van 17.9.1993 nam het Arbeidshof van Brussel voor de periode van vóór 23.12.1984 de mening over die was geuit in het arrest van 10.6.1988 (*supra*) en paste voor de periode nadien de leer uit het arrest-INTTEGRITY toe.

De erfgenamen van de werknemer hebben nog beroep ingesteld tegen het arrest van 17.9.1993, voor wat de periode voorafgaand aan 23.12.1984 betrof. Het Hof van Cassatie heeft dit echter verworpen in zijn arrest van 24.4.1995 (*J.T.T.*, 1995, 376).

* Andere uitspraken die steunen op het arrest van het Hof van Justitie werden in gelijkaardige zaken gedaan: Arbrb. Mechelen, 3.1.1992; A.R. nr. 46.421; Arbh. Luik, afd. Namen, 14.10.1993 (*T.S.R.*, 444; *Soc. Kron.*, 1994, 236); en Cassatie 5.12.1994 (*J.T.T.*, 1995, 41; *Soc. Kron.*, 1995, 204; *R.W.*, 1995-1996, 376), tot vernietiging van een ander arrest van het Arbh. van Brussel (4.10.1993), waarbij geen rekening werd gehouden met het arrest INTEGRITY.

2.3.10. Arbh. Luik, 7.5.1990, (*T.S.R.*, 1990, 375)

Arbrb. Brussel, 31.12.1991, (*J.S.B.L.N.*, 1992, 143)

Arbrb. Brussel, 6.1.1992, (*T.S.R.*, 1993, 272, opm. D. DE VOS, “Une politique de petits pas”).

In deze drie gedingen dienden mannelijke migranten van Italiaanse nationaliteit een klacht in tegen de wijziging aangebracht aan art. 5 van K.B. nr. 50 door K.B. nr. 415 van 16.7.1986. Dit laatste K.B. had voor de vrouwen het recht op vervroegd pensioen afgeschaft en had voor de mannen de regel van 5 % vermindering per jaar vervroegd pensioen behouden. De eisers achtten het strijdig met art. 7 van de richtlijn 79/7 dat ze deze vermindering dienden te ondergaan, terwijl een vrouw op 60-jarige leeftijd de volledige toelage zou ontvangen. De drie beslissingen verwerpen deze argumentatie en merken

daarentegen op dat het K.B. nr. 415 een regeling invoerde in de zin van de progressieve gelijke behandeling, gewild door de richtlijn 79/7.

Het probleem is geregeld sedert de inwerkingtreding van de wet van 20.7.1990 tot instelling van een flexibele pensioenleeftijd voor werknemers (zie A, 2.9.1.d), die een minimumleeftijd van 60 jaar voor beide geslachten instelt en waardoor het vervroegd pensioen doelloos wordt.

2.3.11. Arbitragehof, 7.5.1992, nr. 36/92, VRANCKEN (B.S., 7.10.92; T.S.R., 1993, 43, noot J. JACQMAIN).

Vóór de wet van 14.6.1985 (zie A, 2.8.1.a) kende art. 62, §3 van de samengeordende wetten betreffende kinderbijslagen voor loonarbeiders enkel een toelage toe aan het ongehuwde meisje dat alleen huishoudelijk werk verrichte, en dit tot de leeftijd van 25 jaar. Aan de jongen die aan dezelfde voorwaarden voldeed, werd deze toelage geweigerd. Deze discriminatie heeft tot gedingen geleid, waarvan sommige nog hangende zijn. Vermits deze aangelegenheid noch valt onder art. 119 van het Verdrag van Rome, noch onder de richtlijn 79/7 (die kinderbijslagen uitsluit), kan deze discriminatie enkel op grond van de art. 6 en 6bis van de Grondwet aangevochten worden. Na een prejudiciële vraag van het Arbeidshof van Antwerpen kwam het Arbitragehof tot de conclusie dat art. 62, §3 deze bepaling schond, totdat het in 1985 werd gewijzigd.

Hierbij kan worden gesignaleerd dat de wet van 29.4.1996 houdende sociale bepalingen de bepalingen van art. 62, §3 van de gecoördineerde wetten heeft afgeschaft.

2.3.12. Arbitragehof, 4.7.1991, nr. 17/19, DELHEZ (B.S., 22.8.1991, 18.134; J.T., 1991, 739; R.W., 1991-1992, 399; Soc. Kron., 1992, 385, opm. J. JACQMAIN, “L’harmonisation des pensions ou les fausses évidences”.

Bij het Arbitragehof werd een prejudiciële vraag aanhangig gemaakt. Het Arbitragehof heeft zich in dit arrest uitgesproken over de gelijkvormigheid van art. 40bis van de wet van 5.7.1978 houdende economische en budgettaire hervormingen met art. 6 van de Grondwet. De verzoekster stelde onder andere dat art. 40bis een veel strengere cumulatiebeperking tussen het overlevingspensioen en het rustpensioen voorziet en dat voornamelijk de vrouwen hierdoor getroffen worden vermits de weduwnaars vóór 1.1.1984 geen aanspraak konden maken op een overlevingspensioen. Het Hof antwoordde: “De wetgever heeft de cumulatie van een overlevings- en rustpensioen beperkt en hiermee een maatregel genomen die op een objectief en redelijk criterium berust, die verband houdt met het nagestreefde doel, niet onevenredig is met dat doel en losstaat van enige discriminatie naar kunne, ongeacht het aantal mannen of vrouwen waarop die maatregel op een bepaald moment betrekking heeft”.

Door dit arrest werd komaf gemaakt met een groot aantal door weduwen ingestelde rechtsvorderingen, waarbij al hun verzoeken werden afgewezen.

2.3.13. Arbitragehof, 1.7.1993, nr.53/93, STASSART (B.S., 26.8.1993; J.T.T., 1993, 429). Arbh. Luik, 15.11.1996 (J.T.T., 1997, 363)

Vóór de wet van 15.5.1984 (zie A, 2.9.1.d) konden de weduwnaars van de arbeidsters geen beroep doen op een overlevingspensioen. Aangezien deze materie niet valt onder de richtlijn 79/7 (die geen overlevingspensioen betreft en die bovendien maar ten laatste op

23.12.1984 in werking moest treden), beweerde de weduwnaar van een arbeidster - overleden vóór 1.1.1984 (datum van inwerkingtreding van de wet van 15.5.1984) - dat deze situatie in strijd is met de art. 6 en 6bis van de Grondwet. De rechtbank stelde een prejudiciële vraag aan het Arbitragehof (bij vonnis van 22.9.1992).

In zijn arrest nr. 53/93 beslist dit Arbitragehof dat de keuze van de datum van 1.1.1984 niet onredelijk is en dat het daaruit voortvloeiende verschil in behandeling tussen weduwnaars van vóór of na deze datum overleden werkneemsters geen discriminatie vormt in de zin van de art. 6 en 6bis.

De rechtbank verwerpt bijgevolg de eis van de heer Stassart, die daarop beroep aantekent. Het arbeidshof te Luik bevestigt het bestreden vonnis door te benadrukken dat het vonnis nauwgezet de weerslag van het communautair recht had onderzocht en tot de conclusie was gekomen dat het wettelijk overlevingspensioen noch onder het toepassingsgebied van art. 119 van het Verdrag valt, noch onder dat van de richtlijn 79/7.

2.3.14. Arbh. Antwerpen, 19.6.1991 (A.R. nr. 582/89, onuitgeg.).

Cass., 13.1.1997 (J.T.T., 1997, 99; Soc. Kron., 1998, 279, opm. Y. JORENS);

Cass., 10.2.1997 (Pas., 1997, 198; Soc. Kron., 2001, 382)

Cass., 6.10.2003 (J.T.T., 2004, 85; R.W., 2003-04, 1262, noot I. BOONE; Soc. Kron., 2004, 245)

* De Heer van Munster, een in België gevestigde Nederlander, geniet aldaar voor een gedeelte van zijn loopbaan een pensioen in “gezinstarief”. Wanneer zijn echtgenote het recht verwerft op een eigen ouderdomspensioen op basis van de Nederlandse wetgeving, vermindert de Rijksdienst voor Pensioenen de uitkering van de echtgenoot tegen het tarief van “alleenstaande”, zoals dit bij K.B. nr. 50 is vastgesteld. De werknemer vecht deze beslissing aan, zowel gelet op richtlijn 79/7 als op de artn. 48 en 51 van het Verdrag van Rome betreffende het vrije verkeer van werknemers.

Wanneer de zaak in beroep voorkomt, verwijst het Arbeidshof van Antwerpen de vraag naar het Hof van Justitie. Dit Hof herinnert er in zijn arrest van 5.10.1994, C-165/91 aan dat het krachtens art. 7, §1, c) van de richtlijn is toegestaan dat de ouderdomsuitkeringen als zijnde “de afgeleide rechten van de echtgenote” door de Lidstaat zouden worden uitgesloten uit het toepassingsgebied van de richtlijn. Daarentegen is het Hof van oordeel dat de art. 48 en 51 van het Verdrag konden worden geschonden en legt het de Belgische rechter op om, in de mate van het mogelijke, de wetgeving toe te passen overeenkomstig deze bepalingen. Daarentegen is het Hof van oordeel dat de art. 48 en 51 van het Verdrag zich niet principieel verzetten tegen de reductie tot het “alleenstaanden” tarief, maar dat de nationale bepalingen niet de regel van het vrij verkeer mogen belemmeren; het Hof herinnert eraan dat de nationale rechter deze bepalingen moet interpreteren in overeenstemming met de doelstellingen van het Verdrag.

* Wat dit laatste punt betreft, hebben diverse uitspraken in gelijkaardige zaken (waar de gelijkheid tussen vrouwen en mannen weliswaar niet werd ingeroepen) bevestigd dat het K.B. nr.50, daarna de wet van 20.7.1990 welke de zakelijke bepalingen heeft hernomen, niet in strijd is met de art. 48 tot 51 van het Verdrag: Arbh. Antwerpen, afd. Hasselt, 25.9.1995 (J.T.T., 1996, 49); Cass., 13.1.1997; Cass., 10.2.1997.

Dientengevolge beslist het Hof van Justitie, gevat door een nieuw prejudicieel geschil, dat de regel van het vrije verkeer de tijdsverkortening niet toelaat: arrest van 26.9.2000, zaak 262/97, ENGELBRECHT (*J.T.T.*, 2001, 89; *Soc. Kron.*, 2001, 359 en de studie van G. VAN LIMBERGEN, *ibid.*, 337).

Het Arbeidshof van Antwerpen heeft conclusies getrokken uit deze les in zijn arrest van 7.2.2001 (*J.T.T.*, 2002, 265, *Soc. Kron.*, 2003, 126). In dezelfde zin, zijn arrest van 7.11.2002 (*Soc. Kron.*, 2003, 133). Het arrest van 6.10.2003 van het Hof van cassatie verwerpt het beroep van de R.V.P. tegen deze laatste beslissing. Later verwijst het arbeidshof van Antwerpen naar dit arrest in een andere zaak (5.12.2003, *Soc. Kron.*, 2004, 247). Zo ook nog 19.10.2009 (*R.W.*, 2010-11, 229, noot Y. JORENS); Arbh. Bergen, 25.3.2010. (*J.T.T.*, 2010, 316).

2.3.15. Arbh. Gent, 8.9.1995, (*J.T.T.*, 1995, 365; *R.W.*, 1995-96, 398; *Soc. Kron.*, 1996, 185, opm. D. DE VOS).
Arbh. Luik, 10.11.1995 (2 arresten: *J.T.T.*, 1996, 136; *Soc. Kron.*, 1996, 192).
Arbh. Antwerpen, 10.1.1996 (*J.T.T.*, 1996, 133; *Soc. Kron.*, 1996, 196).
Cass., 4.11.1996 (*J.T.T.*, 1996, 489; *A.P.T.*, 1996, 220; *R.W.*, 1996-97, 1327; *Soc. Kron.*, 1997, 167 en 169; *J.T.T.*, 1997, 388; *Pas.*, 1996, 1053, concl. adv. gen.).
Cass., 8.3.1999 (*J.T.T.*, 1999, 167 en 170, opm. Ph. GOSSIERS; *Soc. Kron.*, 1999, 265; *R.W.*, 1999-00, 818)
Arbitragehof nr. 28/2001, 1.3.2001, WINSEL (*B.S.*, 24.5.2001; *R.W.*, 2004-05, 236))
Arbitragehof, nr. 6/99, 20.1.1999, MONTRE (*B.S.*, 29.4.1999; *Soc. Kron.*, 1999, 354; *R.W.*, 1999-00, 1052)

* Een **bezoldigde werknemer** acht de regeling voor de berekening van het rustpensioen, zoals vastgesteld door het K.B. nr.50 van 24.10.1967 en behouden door de wet van 20.7.1990, discriminerend in de zin van richtlijn 79/7 (in 45sten voor de mannen en 40sten voor de vrouwen). In zijn vonnis van 23.4.1992 (*Soc. Kron.*, 1992, 381, noot) stelt de arbeidsrechtbank van Antwerpen met betrekking tot dit onderwerp een prejudiciële vraag aan het Hof van Justitie, eerder dan aan het Arbitragehof. Voordien, was het Arbitragehof gevat door een beroep tot nietigverklaring van de wet van 20.7.1990, gebaseerd op dezelfde discriminatie, maar het Arbitragehof had het verzoek verworpen omwille van de onduidelijkheid van het middel (arrest van 2.4.1992, nr. 29/92, DEGAND, *B.S.*, 15.5.1992).

Het Hof van Justitie antwoordt op de vraag met zijn arrest van 1.7.1993, zaak 154/92, VAN CANT (*J.T.D.E.*, 1993, 15, opm. M.S.; *R.W.*, 1993-1994, 95; *Soc. Kron.*, 1993, 388, opm. D. DE VOS), waarbij gesteld wordt dat, wanneer de pensioenleeftijd is gelijkgesteld, de berekeningswijze discriminerend is, waarbij aan de rechtstreekse uitwerking van art. 4, §1 van richtlijn 79/7 wordt herinnerd en waarbij wordt gepreciseerd dat, wanneer er sprake is van discriminatie, de mannen het voordeel van de voor de vrouwen vastgestelde berekeningswijze kunnen genieten.

De arbeidsrechtbank van Antwerpen geeft gehoor aan het verzoek van de werknemer door zijn uitspraak van 17.2.1994 (*Soc. Kron.*, 1994, 469, noot). De Rijksdienst voor Pensioenen gaat in beroep.

* Later werd door een man een gelijkaardig verzoek ingediend bij dezelfde arbeidsrechtbank van Antwerpen. De Rijksdienst voor Pensioenen, die zich weigerde neer te leggen bij het arrest VAN CANT van het Europees Hof van Justitie, bleef bij zijn standpunt en hield bovendien staande dat het verzoek verjaard was aangezien bij art. 66 van K.B. nr. 50 van 24.10.1967 een termijn van dertig dagen is vastgesteld om de definitieve beslissing van de Rijksdienst voor Pensioenen te betwisten. In zijn vonnis van 2.12.1993 (*Soc. Kron.*, 1994, 77), beschikt de arbeidsrechtbank gunstig op het verzoek door toepassing van de rechtspraak EMMOTT van het Hof van Justitie. (arrest van 25.7.1991, 208/90), krachtens welke de regels van de nationale rechtsvordering geen belemmering mogen zijn voor de uitoefening van de rechten welke door art. 4, §1 van richtlijn 79/7 aan de werknemer worden toegekend, zulks zolang deze richtlijn niet in nationaal recht is omgezet. De Rijksdienst voor Pensioenen heeft eveneens tegen dit vonnis beroep ingesteld. In zijn arrest van 10.1.1996 bevestigt het Arbeidshof van Antwerpen dit vonnis.

* Verschillende andere rechtbanken hebben het arrest VAN CANT gevolgd om aan mannen een pensioenberekening in 40sten toe te kennen:

- Arbrb. Aarlen, 14.6.1994 (*J.T.D.E.*, 1995, 94)
- Arbrb. Brussel, 2 vonnissen van 12.9.1994 (*Soc. Kron.*, 1994, 470 en *Soc. Kron.*, 1995, 213)
- Arbrb. Verviers, 22.11.1994 (*J.T.D.E.*, 1995, 94)
- Arbrb. Verviers, 24.1.1995 (*J.T.T.*, 1995, 210)
- Arbrb. Neufchâteau, 8.5.1995 (*A.R.* nr. 21.008)

Tegen al deze vonnissen werd beroep ingesteld.

Van zijn kant heeft een vonnis van 24.11.1994 van de arbeidsrechtbank van Kortrijk (*J.T.T.*, 1995, 211) echter aan een man een pensioenberekening in 40sten geweigerd, uitgaande van de overweging dat een formele discriminatie niet gecorrigeerd mag worden, zolang een reële discriminatie ten nadele van vrouwen blijft bestaan die zich uit in de geringe bedragen van de pensioenen, berekend op de gemiddelde lonen, die lager zijn dan die van mannen.

Tenslotte heeft de arbeidsrechtbank te Brussel in zijn vonnis van 22.4.1996 (*Soc. Kron.*, 1998, 606) verschillende prejudiciële vragen gesteld aan het Hof van Justitie, waarop tot op heden nog geen antwoord is gekomen. Dit laatste heeft een antwoord gegeven in zijn arrest van 22.10.1998, zaak 154/96, WOLFS, dat identiek is aan het arrest van 30.4.1998, zaak 377/96, DE VRIENDT (zie hieronder).

* In beroep heeft het Hof van Beroep van Gent, sectie Brugge, op 8.9.1995 beslist dat de wet van 20.7.1990 de pensioenleeftijd niet heeft gelijkgesteld en de verschillende berekeningswijze, in 40sten voor vrouwen en in 45sten voor mannen, bijgevolg toegelaten blijft. Het Arbeidshof van Antwerpen deelt dit standpunt in zijn arrest van 10.9.1996.

* In zijn twee arresten van 10.11.1995, gevolgd door twee andere van 15.12.1995 heeft het Arbeidshof van Luik daarentegen juist het tegenovergestelde beslist, namelijk door te stellen dat het Arbitragehof in zijn arrest ASZTALOS (hieronder, 2.3.18) heeft vastgesteld dat de wet van 20.7.1990 de pensioenleeftijd heeft gelijkgesteld. Bovendien verwerpt het arrest het bijkomend middel van het N.B.P. volgens hetwelk, indien er een gelijkmaking moet zijn, deze enkel kan slaan op de perioden van de loopbaan na 1.1.1991.

Op zijn beurt heeft het arbeidshof van Antwerpen geoordeeld zoals dat van Luik (arrest van 10.1.1996, *J.T.T.*, 1996, 133; *Soc. Kron.*, 1996, 196) en zoals dat van Gent (arrest van 10.9.1996, *J.T.T.*, 1996, 494; *R.W.*, 1996-97, 1086, noot B. LIETAERT).

* Omwille van de noodzaak om een einde te stellen aan deze tegenstrijdigheid in de rechtspraak, deed de regering het Parlement de wet van 19.6.1996 aannemen, die aan de wet van 20.7.1990 een interpretatie geeft volgens dewelke deze de pensioenleeftijd nooit heeft gelijkgesteld. Zie J. JACQMAIN, “Une curieuse loi interprétative”, *Soc. Kron.*, 1996, 521; B. LIETAERT, “L’emballage du chocolat”, *Soc. Kron.*, 1997, 157.

* De R.V.P. en bepaalde gepensioneerden tekenen cassatieberoep aan tegen alle arresten die nadelig zijn voor hen. Wanneer deze beroepen voorkomen, acht het Hof van Cassatie het telkens noodzakelijk om het Hof van Justitie te ondervragen over de precieze draagwijdte van art. 7, §1, a) van de richtlijn 79/7; waar de R.V.P. de wet van 19.6.1996 inroept, oordeelt het Hof dat de bevoegdheid om wetten te interpreteren slechts kan worden uitgeoefend conform de hogere rechtsnormen, zoals de richtlijn. De zeven arresten van 4.11.1996 stellen dan ook allen dezelfde prejudiciële vraag, waarop het Hof van Justitie antwoord in zijn arrest van 30.4.1998, zaken 337/96 tot en met 384/96, DE VRIENDT, e.a., dat de uitspraak van het arrest VAN CANT herhaalt, maar dan geformuleerd in omgekeerde zin.

In overeenstemming daarmee volgde het Hof van Cassatie in zijn arresten van 8.3.1999 het standpunt van de R.V.P.

Op zijn beurt, neemt het Arbeidshof van Luik een beslissing in dezelfde zin voor verschillende hangende zaken (arresten van 1.2.2000, *A.R.* nr. 24.046/95; 3.5.2000, *A.R.* nr. 21.513/93 en 28.600/99; 7.6.2000, *A.R.* nr. 23/949/95 en 28.728/00; 16.9.2003, *A.R.* nr. 31.489/03, allen onuitgeg.).

Van zijn kant, ondervraagt ten prejudiciële titel, verwijst het Arbitragehof naar het arrest DE VRIENDT om te besluiten dat het verschil in berekening de artikelen 10 en 11 van de Grondwet niet overtreden (arrest nr. 28/2001 van 1.3.2001, WINSEL).

Zich baserend op dit laatste arrest weigert het Arbeidshof van Luik (afd. Neufchâteau), beslissend in een van de in beraad gehouden zaken, het Arbitragehof te ondervragen over de conformiteit van de uitleggingswet van 19.6.1996 met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, gecombineerd met artikel 6 van de Europese Conventie ter bescherming van de mensenrechten (arrest van 9.1.2002, *Soc. Kron.*, 2003, 119, opm. P. DELCHEVALRIE).

Heel dit geschil betreft feiten voorafgaand aan de geleidelijke gelijkschakeling van de pensioenleeftijd voor bezoldigde werknemers (K.B. van 23.12.1996, *supra*, A, 1.10.1.d.). Over een toepassing van deze hervorming, Arbrb. Nijvel, 4.7.2006, *Soc. Kron.*, 2009, 514).

* Ten slotte heeft het Arbeidshof van Luik op 27.6.1995 (*Soc. Kron.*, 1996, 200), met betrekking tot de pensioenen voor **zelfstandigen** (stelsel waarin de flexibele pensioenleeftijd nog niet ingevoerd werd), beslist dat, gezien de leeftijd verschillend blijft, art.7, §1, a van richtlijn 79/7 toelaat de berekening in 40sten voor de vrouwen en 45sten voor de mannen te behouden. In dezelfde zin velde het Arbeidshof van Luik een arrest op 16.6.1998 (*A.R.*, nr. 3095, geciteerd in *Soc. Kron.*, 1998, 564).

Gevat door een prejudiciële vraag, bevestigde het Arbitragehof deze interpretatie in zijn arrest nr. 6/99 van 20.1.1999, MONTRE (zie commentaar van P. DELCHEVALRIE, *Bull. soc.*, du guide social permanent, nr. 74, mei 1999).

Op 8.5.2001 (*J.T.T.*, 2002, 194) heeft het Arbeidshof van Luik in dezelfde zin als hierboven uitspraak gedaan. Gevat door beroep, beslist het Hof van Cassatie (29.4.2002, S. 010137F) dat zij het Hof van Justitie moet ondervragen over de draagwijdte van artikel 7§1^{ste},a) van Richtlijn 79/7, opgelegd in het K.B. nr. 72. Dit meent dat de arresten DE VRIENDT en WOLFS geen ruimte laten voor enige aarzeling en antwoordt (in toepassing van zijn procedurereglement) op de vraag met een gewone ordonnantie, van 30.4.2004 (C-172/02, BOURGARD). Door zijn arrest van 11.10.2004 (*Pas.*, 2004, 1536) verwerpt het Hof van Cassatie dus het beroep.

Merken wij op dat al deze geschillen betrekking hebben op feiten voorafgaand aan de gelijkshakeling van de pensioenleeftijd voor zelfstandigen (K.B. van 30.1.1997, *supra*, A, 2.10.2.d).

Er kan nog gewezen worden op een arrest van 14.4.2003 (R.W., 2003-04, 1464, J.T.T., 2004, 254; Soc. Kron, 2004, 363, noot J. JACQMAIN) waarin het Hof van Cassatie uitspraak doet over de gevolgen van deze laatste hervorming met betrekking tot het recht op arbeidsongeschiktheidsuitkeringen. Het K.B. van 20.7.1971 maakt een einde aan dit recht als de betrokkene de vereiste leeftijd bereikt waarop hij/zij een onvervroegd rustpensioen kan verkrijgen; het K.B. van 30.1.1997 brengt de pensioenleeftijd van vrouwen trapsgewijze naar 65 jaar. In deze zaak was deze leeftijd 61 jaar voor de werkneemster in kwestie. Het Hof beslist dat het feit dat zij deze leeftijd bereikt heeft en geen pensioen heeft aangevraagd haar niet het recht op een arbeidsongeschiktheidsuitkering laat behouden. Het gemeenschapsrecht werd niet aangehaald in deze zaak.

Ten slotte, wat betreft het behoud van de vermindering met 5% per wachtjaar, die verdwenen is in de regeling voor werknemers, zie C. Const. Nr. 93/2001, 31.5.2011 (*Soc. Kron.*, 2012, 84), verwijzend naar het arrest BOUGARD.

2.3.16. Arbitragehof, nr. 63/93, 15.7.1993, VAN DAELE, (B.S., 2.9.1993; Soc. Kron., 1993, 424, opm. J. JACQMAIN).

* Krachtens art. 2, §2, 1^o van de wet van 20.7.1990 tot instelling van een flexibele pensioenleeftijd voor werknemers, zijn de mannelijke werknemers die een brugpensioen ontvangen van het voordeel van deze flexibele leeftijd uitgesloten; deze werknemers komen pas op hun 65ste in aanmerking voor het rustpensioen.

De arbeidsrechtbank van Antwerpen, waarvoor een geschil tussen een dergelijke werknemer en de Rijksdienst voor Pensioenen aanhangig is gemaakt, stelt bij vonnis van 8.10.1992 een prejudiciële vraag aan het Arbitragehof.

Dit Hof antwoordt dat de kwestieuze bepaling de art. 6 en 6bis van de Grondwet niet schendt, behalve in zoverre aan de gerechtigde op een brugpensioen de verplichting wordt opgelegd zijn gewone verblijfplaats in België te hebben en er bovendien effectief te verblijven. Het Hof is van oordeel dat het zich hier geen vragen hoeft te stellen over de weerslag van het Europees recht betreffende de gewone behandeling van mannen en vrouwen. Het arrest van 17.2.1993 van het Hof van Justitie, zaak 173/91, Commissie tegen België, heeft

evenwel tot gevolg dat een vrouw ouder dan 60 jaar evengoed haar pensioen als het voordeel van het brugpensioen kan vragen, hetgeen de discriminatie ten aanzien van de mannelijke bruggepensioneerde verergert. Maar in het arrest van 1.7.1993, zaak 154/92, VAN CANT, wordt gewezen op de rechtstreekse uitwerking van art. 4, §1 van richtlijn 79/7 en wordt bevestigd dat, wanneer de pensioengerechtigde leeftijd is gelijkgesteld, de voorwaarden voor aanspraak op de uitkering ook gelijk moeten zijn.

* In een gelijkaardige zaak heeft het Arbeidshof van Antwerpen in een arrest van 21.10.1994 (*Soc. Kron.*, 1995, 401, noot J. JACQMAIN) beslist dat het feit dat de mannelijke bruggepensioneerden geen toegang hebben tot het pensioen vóór de leeftijd van 65 jaar, geen geslachtsdiscriminatie vormt. Het heeft echter geen beroep gedaan op het arrest VAN DAELE van het Arbitragehof.

* Daarentegen heeft het arbeidshof te Brussel zich in een arrest van 21.3.1996 (*Soc. Kron.*, 1997, 280) gesteund op het arrest- VAN DAELE om te beslissen dat, wanneer een mannelijke bruggepensioneerde afstand doet van zijn brugpensioen om zij beroepsactiviteit te hernemen, deze afstand slechts tijdelijk is; na de beëindiging van de beroepsactiviteit, wordt hij opnieuw bruggepensioneerde en kan hij slechts van het rustpensioen genieten vanaf 65 jaar.

2.3.17 Arbh. Bergen, 17.6.1992, (A.R. nr. 10.660, onuitgeg.)

Krachtens de wet van 1.4.1969 tot instelling van een gewaarborgd inkomen voor bejaarden (art. 2, §1) genoten de mannen het “gezinstarief”. De arbeidsrechtbank van Doornik, waarvoor door een vrouwelijke Italiaanse onderdaan beroep was ingesteld, heeft haar dit voordeel toegekend op grond van art. 4, §1 van richtlijn 79/7, dat rechtstreeks uitwerking heeft. In beroep wordt het vonnis door het Arbeidshof bevestigd: het voordeel valt wel degelijk onder de toepassing van de richtlijn (art. 3, §1,b) en bovendien heeft de wet van 1969 eveneens betrekking op de E.E.G.-onderdanen.

Intussen was de directe discriminatie in art. 2, §1 van de wet van 1969 ongedaan gemaakt door de wet van 10.4.1991 (zie hierboven, A, 2.9.3.).

Men kan dit geval vergelijken met H.J.E.G., 19.11.1992, zaak C-226/91, MOLENBROEK waarbij de betrokken (Nederlandse) bepaling een indirecte discriminatie creëert.

2.3.18. Arbitragehof, nr. 9/94, 27.1.1994, ASZTALOS, (B.S., 23.3.1994; J.T.T., 1994, 106; Soc. Kron., 1994, 85, opm. J. JACQMAIN). Arbitragehof, nr. 62/97, 28.10.1997, HENDRICKX, PAULIS en NAGY (B.S., 23.12.1997; J.T.T., 1998,39; R.W., 1997-98, 1256) Arbitragehof, nr. 88/01, 21.6.2001, KITOBO M'BUYA (B.S., 17.10.2001, 2^{de} ed.)

Bij art. 1, §1 van de wet van 1.4.1969 tot instelling van een gewaarborgd inkomen voor bejaarden (zie hierboven 2.3.17.) wordt de minimumleeftijd om voor deze prestatie in aanmerking te komen vastgesteld op 60 jaar voor de vrouwen en op 65 jaar voor de mannen.

Aangaande een geschil tussen een man en de Rijksdienst voor Pensioenen is, de arbeidsrechtbank van Verviers in zijn vonnis van 25.5.1993 van oordeel dat de kwestie eerst aan het Arbitragehof moet worden voorgelegd met de opmerking dat eveneens zou moeten worden nagegaan of art. 1, §1 van de wet van 1.4.1969 in overeenstemming is met art. 4 van richtlijn 79/7 (de prestatie waarvan sprake valt immers onder de toepassings sfeer van art. 3 van de richtlijn, aangezien zij het wettelijk stelsel inzake rustpensioen aanvult of vervangt).

Het Arbitragehof stelt vast dat, aangezien de pensioengerechtigde leeftijd bij de wet van 20.7.1990 is gelijkgesteld, het in de wet van 1969 gemaakte onderscheid niet gerechtvaardigd is, gelet op de art. 6 en 6bis van de Grondwet. Los van de facetten van het communautaire recht, betwist het Arbitragehof, teneinde ze te weerleggen, de door de regering aangevoerde argumenten volgens dewelke de lagere pensioengerechtigde leeftijd voor de vrouwen een corrigerende ongelijkheid zou zijn geweest (hetgeen niet wordt toegestaan door richtlijn 79/7).

* Ondanks het voorgaande arrest, wordt art. 1, §1 van de wet van 1.4.1969 niet gewijzigd en drie mannen dienen een verzoek in met hetzelfde voorwerp. De arbeidsrechtbank van Brussel stelt opnieuw een vraag aan het Arbitragehof aangaande de conformiteit met art. 10 en 11 van de Grondwet van een wettelijke bepaling die mannen en vrouwen verschillend behandelt vanaf 60 jaar. In haar arrest van 28.10.1997 stelt het Hof vast dat, in uitvoering van de wet van 26.7.1996, het K.B. van 23.12.1996 art. 1, §1 van de wet van 1.4.1969 wijzigt en de toegangsleeftijd tot het gewaarborgd inkomen vastlegt op 65 jaar voor mannen en vrouwen (waarbij voor laatstgenoemde deze leeftijd geleidelijk wordt ingevoerd). Niettemin treedt de wijziging pas in op 1.7.1997 en heeft zij geen betrekking op verzoekers die hun eis hebben ingesteld voor deze datum.

De regering roept de interpretatieve wet van 19.6.1996 in, volgens dewelke de wet van 20.7.1990 de pensioengerechtigde leeftijd voor werknemers niet heeft gelijkgesteld. Vermits zij niet is ondervraagd op dit punt, onderzoekt het Hof de grondwettelijkheid van de wet van 19.6.1996 niet. Daarentegen stelt het Hof vast dat de wet van 1.4.1969 het gewaarborgd inkomen toekent aan bejaarden, onafhankelijk van het feit of zij al dan niet werknemer waren of al dan niet een activiteit uitoefenen. Bijgevolg heeft het verschil in pensioenleeftijd voor mannen en vrouwen, zoals opgenomen in art. 1, §1 voor 1.7.1997, geen objectieve rechtvaardiging en herhaalt het Hof het standpunt dat zij reeds het uiteengezet in het arrest-ASZTALOS.

* Een derde maal ondervraagd deze keer omtrent het systeem van progressieve gelijkheid van het K.B. van 23.12.1996 (hierboven), verwijst het Hof naar het vorige arrest en verklaart (21.6.2001) dat het verschil in behandeling altijd een ongerechtvaardigde discriminatie vormt t.a.v. mannen.

* Het probleem is geregeld sinds de wet van 1.4.1969 werd vervangen door deze van 22.3.2001 (gewaarborgd inkomen voor bejaarden, die geen enkel verschil meer inhoud).

2.3.19 Arbrb. Luik, 17.10.1995 (Soc. Kron., 1996, 405, opm. P. PALSTERMAN).

Arbrb. Gent, 4.4.1996 (Journ. Proc., nr. 308, 1996, 22, opm. L. VERSLUYS, “Homosexualité et chef de famille”; Soc. Kron. 1996, 407, noot H. FUNCK).

Beide beslissingen kennen het “gezinspensioen” (art. 160 van K.B. van 20.12.1963, tegenwoordig art. 110 van K.B. van 25.11.1993) toe aan of handhaven het voor werklozen die samenwonen met een persoon die geen beroeps- of vervangingsinkomen heeft; in het eerste

geval was de werkneemster, een transseksuele, een man geworden, waardoor ze bijgevolg voortaan hetzelfde geslacht had als de persoon waarmee ze samenleefde; in het tweede geval gaat het om twee vrouwen. De reglementaire bepalingen beogen echter alleen het samenwonen van twee personen van een verschillend geslacht. Beide uitspraken, waarvan de eerste steunt op gezond verstand en de andere op de art. 10 en 11 van de Grondwet en de internationale instrumenten, lopen voorruit op het K.B. van 4.8.1996, dat art. 110 van K.B. van 25.11.1993 wijzigt om de voorwaarde van het verschil in geslacht op te heffen.

Ook al werd in beide rechtszaken de wetgeving betreffende de gelijkheid van mannen en vrouwen niet ingeroepen, toch volgt deze evolutie de evolutie die het Hof van Justitie in gang heeft gezet in zijn arrest CORNWALL (C - 13/94 van 30.4.1996), volgens dewelke elk in aanmerking nemen van het geslacht een indirecte discriminatie kan vormen (behoudens de uitzonderingen die de richtlijn toelaat).

2.3.20. Arbitragehof, nr. 44/97, 14.7.1997, AERTS (B.S., 20.9.1997, J.T.T., 1997, 493)

Om gevolg te geven aan de richtlijn 86/613, heeft de wet van 14.12.1989 het K.B. nr.38 van 27.7.1967 (sociaal statuut van de zelfstandigen) gewijzigd teneinde aan de meehelpende echtgenoten toe te laten zich vrijwillig te onderwerpen aan de sector arbeidsongeschiktheidsverzekering. Wat de andere sectoren betreft, blijven de echtgenoten uitgesloten van de categorie van helpers die onderworpen zijn aan het sociaal statuut.

Een vrouw vraagt een rustpensioen als zelfstandige aan, daarbij aangevend dat zij helpster is geweest van haar man. De Rijksdienst voor de Sociale Verzekering van Zelfstandigen weigert haar dit en de vrouw maakt de zaak aanhangig bij de arbeidsrechtbank van Brussel. Deze vraagt aan het Arbitragehof of art. 7, 1° van het K.B. nr. 38, dat meehelpende echtgenoten uitsluit, conform is met art. 10 en 11 van de Grondwet.

In zijn arrest van 14.7.1997 merkt het Hof op dat echtgenoten die samen een zelfstandige activiteit uitoefenen zich alle twee aan het sociaal statuut kunnen onderwerpen. Wanneer zij besluiten dat slechts één van het als zelfstandige zal onderworpen zijn, dan geniet de andere persoon te laste van afgeleide rechten, waarop de helper die niet de echtgenoot is van de zelfstandige geen aanspraak kan maken. Het Hof besluit dat art. 7, 1° van het K.B. nr. 38 de art. 10 en 11 van de Grondwet niet schendt.

Zie ook hierboven, 2.3.5. en 2.3.9.

2.3.21. Arbitragehof, nr. 77/98, 24.6.1998, PATAER (B.S., 27.8.1998; J.T.T., 1998, 361, J.D.J., nr. 178, 1998, 39, noot J. JACQMAIN en Soc. Kron., 1998, 615, R.W., 1998-99, 673)

Artikel 56bis van de wetten betreffende de kinderbijslag voor loonarbeiders, samengeordend op 19.12.1939, kent verhoogde kinderbijslag toe ten voordele van het weeskind op voorwaarde dat de overlevende ouder niet hertrouwt of een huishouden vormt. Er is een vermoeden dat er een huishouden wordt gevormd wanneer er samenwoning is van personen van verschillend geslacht (behalve wanneer die personen bloed- of aanverwanten zijn tot en met de derde graad); tegen dit vermoeden is het tegenbewijs mogelijk.

In een geschil tussen een weduwe en de R.K.W., vraagt de arbeidsrechtbank te Gent aan het Arbitragehof of artikel 56*bis* van de samengeordende wetten artikelen 10 en 11 van de Grondwet schendt in de mate dat het vermoeden van vorming van huishouden niet geldt in geval van samenwoning van personen van hetzelfde geslacht. Het Hof antwoordt hierop negatief.

Voor een gelijkaardige redenering met betrekking tot het bestaansminimum (art. 13 van heet KB van 30.10.1974), zie Arbeidshof Luik, 24.6.1998 (*A.R.*, nr. 26.675/98) en 24.3.1999 (*J.D.J.*, nr. 185, 1999, 44) en Arbeidsrechtbank van Brugge (afd. Oostende), 8.3.1999 (*R.W.*, 1999-2000, 565, en *J.D.J.*, nr. 191, 2000, 45); Arbeidshof Gent (afd. Brugge), 13.4.2000 (*R.W.*, 2000-01, 1135, noot D. SIMOENS; *J.D.J.*, nr. 204, 2001, 43).

Het RIZIV, dat tegelijkertijd met de mutualiteit door de werkneemster was gedagvaard, ging in beroep tegen de uitspraak.

2.3.22 Arbrb. Nijvel (afd. Waver, 2de Kamer), 12.6.1998 (A.R. nr. 2715 W96, onuitgeg.)
Arbh. Brussel (8^{ste} Kamer), 27.8.2004 (A.R. nr. 37357, onuitgeg.)

* Na het bereiken van de leeftijd van 60 jaar, bleef een werkneemster werken bij haar werkgever. In 1996 werd ze arbeidsongeschikt. Na het verstrijken van de periode waarin de werkgever haar een gewaarborgd loon uitkeerde, betaalde het ziekenfonds, in toepassing van de toen geldende wetgeving (art. 60*bis* van de wet van 9.8.1963, het huidige art. 109 van de gecoördineerde wet van 14.7.1994), een vergoeding voor slechts één maand.

De werkneemster stelde een vordering in bij de Arbeidsrechtbank van Nijvel, dewelke verwees naar het arrest THOMAS van het Hof van Justitie, C-328/91 van 30.3.1993 en besliste dat in de zin van art. 7, §1, a) van de Richtlijn 79/7 het toekennen van uitkeringen wegens arbeidsongeschiktheid niet onlosmakend verbonden is met het bereiken van de pensioenleeftijd van 60 jaar. België kan deze exceptie dus niet inroepen en de wettelijke bepalingen (art. 60 en 60*bis* van de wet van 9.8.1963, de huidige artikelen 108 en 109 van de gecoördineerde wet van 14.7.1994) die een dergelijk verband vastleggen vormen een inbreuk op art. 4 §1 van de Richtlijn. De rechtbank week af van deze bepalingen en veroordeelde het ziekenfonds tot betaling van uitkeringen tot de arbeidsongeschiktheid is beëindigd. Het ziekenfonds ging in beroep.

* Dit werd op 27.8.2004 bevestigd door het arbeidshof van Brussel, op grond van dezelfde motivering. De gegevens van het probleem waren ondertussen grondig gewijzigd door de hervorming van de pensioenen en de daarmee verband houdende wijziging van de gecoördineerde wet van 14/7/1994 (zie Belgisch recht, 2.9.1.b) die het RIZIV tevergeefs had ingeroepen aangezien ze na de feiten van de zaak komen.

2.3.23. Arbitragehof, nr. 80/2000, 21.6.2000, SAMEYN, DESMET en HELLEBROECK
(B.S., 31.8.2000; J.D.J., nr. 198, 2000, 34, noot J. JACQMAIN; R.W., 2000-01, 768,
noot S. SOTTIAUX).

In het geval van “hersamengestelde” gezinnen, blijkt uit artikel 42, §1, al.3 van de gecoördineerde wet van 19.12.1939 betreffende de uitkeringen voor werknemers dat ter

vaststelling (bepaling?) van de rang van de kinderen, deze konden samengevoegd worden als zij ten laste waren van de twee rechthebbende samenwonenden, op voorwaarde dat zij van verschillende sekse zijn.

Naar aanleiding van het aanhangig maken van een prejudicieel geschil door twee arbeidsrechtbanken, beslist het Hof dat deze afgeleide voorwaarde ten nadele van samenwonenden van dezelfde sekse een discriminatie zonder behoorlijke verantwoording is ten opzichte van de artikelen 10 en 11 van de Grondwet.

De discriminatie werd afgeschaft bij wet van 14.5.2000, maar deze wijzigde niet alle bepalingen ter zake, zodanig heeft de wet van 12.8.2000 deze taak afgemaakt.

Zie in dezelfde zin: Arbh. Antwerpen, 11.6.2003, *J.T.T.*, 2004, 232, *Soc. Kron.*, 2004, 204.

2.3.24. Arbitragehof, nr. 121/2000, 29.11.2000, MOREAU en MEUNIER (B.S., 2.2.2001; J.T.T., 2001, 179; Soc. Kron., 2001, 380, opm. J. JACQMAIN

* De wet van 17.7.1963 betreffende de overzeese sociale zekerheid is een facultatief legale bepaling waarin mannen en vrouwen dezelfde bijdragen storten, maar alleen weduwen hebben recht op een overlevingspensioen.

Bevraagd door de arbeidsrechtbank van Brussel, beslist het Arbitragehof dat hoewel de verschillende behandeling aanvankelijk gerechtvaardigd was, ze het niet langer is en nu een discriminatie vormt die ingaat tegen art. 10 en 11 van de Grondwet.

* In een uitspraak van 4.5.2..6 (*Soc. Kron.*, 2007, 502, noot) heeft de arbeidsrechtbank van Brussel het van commentaar voorziene arrest toegepast.

* De discriminatie werd uiteindelijk gecorrigeerd door de wet van 20.7.2006, die de wet van 17.7.1963 wijzigt door de vervanging van de term “weduwenrente” door overlevingsrente. Zie in dit verband Arbh. Brussel, 6.11.2019, *Soc.Kron.*, 2021, 247, met noot van J.JACQMAIN.

2.3.25. Arbh. Luik, 19.12.2002 (*Soc. Kron.*, 2004, 350, opm. J. JACQMAIN)
Arbh. Gent, 26.3.2004, (*Soc. Kron.*, 2004, 352)
Arbrb. Brussel, 19.4.2004 (*Soc.Kron.*, 2004, 354)
Cass., 14.6.2004, (*Soc. Kron.*, 2004, 508, opm. J. JACQMAIN, *J.T.T.*, 2004, 520)
Arbh.Brussel, 12.5.2010, (A.R. nr. 2008/AB/50985, onuitgeg.)
Arbh. Brussel, 21.4.2010 (A.R. nr. 2008/AB/51336, onuitgeg.)
Cass., 4.6.2012 (*Soc. Kron.*, 2012, 237)
Arbrb. Furnes, 14.3.2013 (*Soc.Kron.*, 2016 176)
Arbrb. Luik, 4.2.2019 (A.R. n°17/2299/A, onuitgeg.)
Arbh. Bergen, 27.4.2017 (A.R. n°2016/AM/66, onuitgeg.)
Arbrb.Brussel nederlandstalig, 18.3.2022 (A.R. n°20/1537/A)
Arbrb.Antwerpen 28.3.2024 (R.W.2024-2025, 355;
Soc.Kron.,2025, 143)

* Tot in 2002 werd door bijlage I van het K.B. van 2.9.1980 (tot uitvoering van de gecoördineerde wet van 14.7.1994) de terugbetaling van speciale farmaceutica voor de behandeling van osteoporose niet toegestaan tenzij bij voorschrift ervan aan patiënten in de

menopauze. Verscheidene mannen hebben deze beperking betwist voor de arbeidsrechtbanken; in alle geschillen werd de gelijkheid voor de wet ingeroepen (art. 10 en 11 van de Grondwet), maar nooit de richtlijn 79/7.

De arbeidshoven van Luik (19.2.2002) en Gent (26.3.2004) verwerpen de aantijging van discriminatie en wijzen erop dat de terugbetalingsverbod berust op de wetenschappelijke bijsluiters van het medicijn, goedgekeurd door de federale minister van Volksgezondheid.

De arbeidsrechtbank van Brussel (28.10.1999, *J.T.T.*, 2000, 47) beslist dat bijlage I van het K.B. van 2.9.1980 een ongerechtvaardigde discriminatie tegen mannen in het leven roept (het zal zijn standpunt herhalen in het vonnis van 19.4.2004, met betrekking tot een andere zaak). Op 24.9.2003 (A.R. nr. 39.513) verwerpt het arbeidshof van Brussel het beroep van de mutualiteit tegen het vonnis van 28.10.1999. Bij het cassatieberoep van de mutualiteit beslist het cassatiearrest van 14.6.2004 dat het terugbetalingscriterium de menopauze is en niet het geslacht, zodat het arbeidshof geen gewag kan maken van een seksdiscriminatie. De zaak wordt doorgestuurd naar het arbeidshof van Bergen.

Meer recent, maar in een andere zaak, heeft het arbeidshof van Bergen (21.4.2005, *A.R.* nr. 18.288) de lering van het Hof van Cassatie gevolgd.

* Het M.B. van 19.8.2002 heeft de bijlage I van het K.B. gewijzigd, zodat de speciale zorgen voortaan ook aan mannen kan worden terugbetaald. De terugbetaling blijft echter voorbehouden aan vrouwen indien het medicijn in een zwaardere dosis wordt toegediend die een enkele wekelijkse dosis mogelijk maakt in plaats van de dagelijkse.

Een man betwistte de nieuwe versie van bijlage I op dit punt. In zijn uitspraak van 5.8.2008 paste de arbeidsrechtbank van Nijvel het artikel 8 van de nieuwe “genderwet” van 10.5.2007 toe, verduidelijkt door de richtlijn 79/9/EEG. De rechtbank verklaarde de uitsluiting van mannen onwettig en vernietigde de weigering tot terugbetaling. Het RIZIV tekende beroep aan tegen deze uitspraak. In zijn arrest van 21.4.2010 sluit het arbeidshof van Brussel zich aan bij het standpunt van het Hof van Cassatie en vernietigt de uitspraak. Er werd geen enkel beroep aangetekend tegen dit arrest.

* Een andere farmaceutische specialiteit bestemd voor de behandeling van osteoporose wordt ook enkel voor vrouwen in de menopauze terugbetaald. Een mannelijke patiënt van 64 jaar betwist de weigering tot terugbetaling vanwege zijn mutualiteit en roept geslachtsdiscriminatie in. In zijn uitspraak van 11.4.2008 houdt de arbeidsrechtbank van Brussel deze keer rekening met de richtlijn 79/7/EEG en beslist dat bijlage I van het K.B. van 2.9.1980 in tegenspraak is met het verbod op discriminatie op grond van het geslacht bij de toegang tot socialezekerheidsprestaties. Conform art. 159 van de Grondwet verwerpt zij de onwettige bepaling en kent de terugbetaling toe. Het RIZIV heeft beroep aangetekend tegen deze uitspraak. In zijn arrest van 12.5.2010 keurt het Arbeidshof van Brussel deze uitspraak goed, maar verduidelijkt dat de discriminatie zijn oorsprong vindt in bijlage I van het K.B. van 21.12.2001.

Volgend op het beroep door het RIZIV censureert het hof van cassatie (4.6.2012) het arrest omdat het gebaseerd is op de recent beschikbare bewijzen van de doeltreffendheid van het medicijn bij mannen, in plaats van te verifiëren of die bewijzen bestonden op het moment waarop de beslissingen werden genomen tot het weigeren van de vergoeding. De zaak wordt

doorverwezen naar het arbeidshof van Luik. Het lijkt erop dat de patiënt vervolgens zijn eis heeft ingetrokken.

* Met betrekking tot twee specialiteiten bestemd voor de behandeling van borstkanker met metastasen besliste de arbeidsrechtbank van Veurne (14.3.2013) dat, bij gebrek aan wetenschappelijke rechtvaardiging, de nomenclatuur van de gezondheidszorg, die de terugbetaling ervan voorbehoudt voor vrouwen, een discriminatie tegen mannen ten gevolge heeft die ingaat tegen richtlijn 79/7/EEG en tegen artikelen 10 en 11 van de Grondwet.

De arbeidsrechtbank van Luik (4.2.2019) heeft in dezelfde zin geoordeeld.

In het geval van een ander geneesmiddel daarentegen heeft het arbeidshof van Bergen (27.4.2017) beslist dat wanneer de bijsluiter van de fabrikant het gebruik ervan aan vrouwen in de menopauze voorbehoudt, er van een indirecte discriminatie geen sprake kan zijn. De bijsluiter verschaft een pertinent bewijs; er is dus geen discriminatie.

Het vaccin tegen papilloma (HPV) wordt gratis toegediend aan mannelijke en vrouwelijke leerlingen, in het kader van de schoolgeneeskunde van de 3 Gemeenschappen. Maar het Koninklijk Besluit van 1.2.2018 voorziet slechts in de terugbetaling ervan door de ziekteverzekering, enkel voor meisjes tussen 12 en 18 jaar; bijgevolg zijn de kosten ten laste van de patiënt 10 keer hoger voor een jongen. De arbeidsrechtbank van Brussel (12.3.2022), waarbij een jongeman (vertegenwoordigd door zijn ouders) en het IGVM een zaak aanhangig hebben gemaakt, heeft vastgesteld dat er sprake is van directe discriminatie in de zin van artikel 19 van de Genderwet van 10.5.2007 en heeft de weigering van terugbetaling door de ziekenfondsverzekering nietig verklaard. De bijlage bij het koninklijk besluit van 1.2.2018 werd vervolgens gecorrigeerd bij koninklijk besluit van 16.8.2022 en sinds 1.8.2022 wordt de vergoeding toegekend aan zowel jongens als meisjes.

2.3.26. Arbh. Luik, 24.9.2007 (Soc.Kron., 2009, 214, opm. L. MARKEY en J. JACQMAIN)

Krachtens art. 25 en volgende van de gecoördineerde wet van 14.7.1994 kan het Bijzonder Solidariteitsfonds van het RIZIV uitzonderlijk een tussenkomst toekennen in de medische en farmaceutische kosten, met name op voorwaarde dat het een aandoening van zeldzame aard betreft. Dit begrip is niet gedefinieerd.

Een vrouw met kanker aan de mond-keelholte verzocht om zo'n tussenkomst. Wanneer het verslag van de expert vermeldt dat de aandoening in kwestie veel minder vaak voorkomt bij vrouwen dan bij mannen bekritiseert het RIZIV deze overweging als discriminerend. Net als de arbeidsrechtbank van Luik in eerste aanleg, is het hof van mening dat het zeldzaamheidscriterium moet nagegaan worden in verhouding tot de gehele bevolking. In deze zaak biedt het verslag voldoende gegevens om de aandoening als zeldzaam te beschouwen.

De nota met opmerkingen suggereert echter dat, indien het zeldzaamheidscriterium niet geverifieerd werd voor de gehele bevolking, maar slechts voor een van de subcategorieën (in dit geval op basis van geslacht), het discriminerend kan zijn om er geen rekening mee te houden.

2.3.27. Arbh. Antwerpen (afd. Hasselt), 18.12.2008 en 17.6.2011 (A.R. nr. 2006/AH/202); Arbh. Antwerpen (afd.Hasselt), 21.12.2018 (Soc.Kron., 2021, 237).

De pensioenreglementering (K.B. van 23.12.1996) kent in België verblijvende grensarbeiders een vergoeding toe ter compensatie van het verschil tussen het pensioen dat ze zouden krijgen indien ze in België tewerkgesteld hadden geweest en datgene dat het aangrenzend land hen toekent. Met het oog op de berekening wordt een forfaitair bedrag vastgesteld. Voor elk burgerlijk jaar tot 1994 was dit bedrag voor vrouwen lager dan dat voor mannen.

Een grensarbeidster betwist de berekening van haar pensioen. De arbeidsrechtbank van Hasselt geeft haar gelijk (16.6.2006) en de Rijksdienst voor Pensioenen gaat in beroep. Het arbeidshof van Antwerpen bevraagt het Hof van Justitie over de conformiteit van de Belgische reglementering met de richtlijn 79/7/EEG. Het antwoord wordt gegeven in het arrest van 29.7.2010, C-577/08, BROUWER: na 23.12.1984 (uiterste datum van omzetting) is het art.4, §1 van de richtlijn gekant tegen een reglementering die, voor identieke of gelijkwaardige betrekkingen, rekening houdt met verschillende lonen voor vrouwen en mannen.

In zijn arrest van 17.6.2011 past het arbeidshof van Antwerpen dit toe. Maar daarnaast, voor de periode die voorafgaat aan de inwerkingtreding van de richtlijn, verklaart het dat de ongelijke verloning van mannelijke en vrouwelijke grensarbeiders ingaat tegen het art. 119 van het Verdrag van Rome (huidig art. 157 VWEU); het art. 14 van het KB nr. 40 van 24.10.1967 betreffende de vrouwarbeid (huidig art. 47 *bis* van de wet van 12.4.1965) erkende al het recht van werknemers en werknemers om een rechtsvordering in te stellen om het principe van gelijk loon te laten respecteren. De pensioenreglementering, die gebaseerd was op de ongelijkheid van de lonen, ging dus in tegen de (huidige) art. 10 en 11 van de Grondwet, en conform art. 159 moet de toepassing ervan opgeheven worden. Het hof veroordeelt dus RVP om het pensioen tussen 1968 (indiensttreding van de werkneemster) en 1994 (stopzetting van de discriminatie). De RVP diende beroep in, dat op 14.12.2015 door het Hof van Cassatie werd verworpen (S.11.110.N). Zie ook commentaar van J.JACQMAIN, *Soc.Kron.*, 2016, 315.

In een andere zaak heeft het arrest van het Arbh. Antwerpen (afdeling Hasselt) van 21.12.2018 precies het tegenovergestelde besluit genomen voor de periode vóór 1984.

2.3.28. Arbh. Brussel, 8.3.2013 (J.T.T., 2013, 233)

Het sociaal statuut van de zelfstandigen voorziet een moederschapsverlof tijdens hetwelk de betrokken een uitkering ontvangt. Dit recht is onderhevig aan een wachttijd van 6 maanden van bijdragen, maar er is een vrijstelling van deze voorwaarde als de betrokkene voordien al de wachttijd in het sociaal statuut van de loontrekkende heeft doorlopen (art. 15, 2° van het KB van 20.7.1971). Het moederschapsverlof van de zelfstandigen, dat veel korter is dan dat van de loontrekkenden (8 weken in plaats van 15), is aangevuld met een systeem van « moederschapschulp » in de vorm van de toekenning van 105 dienstencheques. Dit recht is ook onderworpen aan de voorwaarde van een stage van 6 maanden, maar zonder vrijstelling in geval van een vroegere onderwerping aan het sociaal statuut van de loontrekkenden (art. 3 van het KB van 17.1.2006).

Het sociaal verzekeringsfonds had de “moederschapshulp” geweigerd aan een zelfstandige die voordien loontrekkende was geweest. Bij betwisting door de betrokkene stelde het arbeidshof van Brussel vast dat de “moederschapshulp” bedoeld is om de verschillende duur van de moederschapsverloven van zelfstandigen en loontrekkenden gedeeltelijk te compenseren. In een geval zoals in deze zaak, waarin de betrokkene voldoet aan de wachttijdvoorwaarde voor het moederschapsverlof door de vroegere beroepsactiviteit als loontrekkende, leidt de vereiste van een wachttijd als zelfstandige opgelegd door het art. 3 van het KB van 17.1.2006 tot een discriminatie die niet rechtvaardigbaar is in het licht van art. 10 en 11 van de Grondwet. Conform het art. 159 moet de voorwaarde wegvallen en heeft de betrokkene recht op “moederschapshulp”.

Na tussenkomst van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen werd het K.B. van 17.1.2006 gecorrigeerd door dat van 10.4.2014 (*B.S.*, 5.5): voortaan wordt de moederschapshulp aan dezelfde voorwaarden toegekend als de uitkering.

2.3.29. Arbrb. Nijvel, 20.12.2013 (A.R., nr. 12/147/A en 12/948/A)

Een vastbenoemde leerkracht in een school in de Vlaamse Gemeenschap verkrijgt een verlof wegens persoonlijke aangelegenheid (de enige bruikbare formule) om mee te werken aan een programma voor een Nederlands taalbad in een school in de Franse Gemeenschap, waar ze tijdelijk wordt aangeworven en onderworpen wordt aan de sociale zekerheid van loontrekkenden. Wanneer ze moederschapsverlof neemt, weigert haar mutualiteit de uitkering omdat ze niet voldoet aan de wachttijd van 120 werkdagen gedurende de 6 maanden die voorafgaan aan de aanvraag, opgelegd door art. 128 van de gecoördineerde wet van 14.7.1994 en art. 203 van het KB van 3.7.1996. Gesteund door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen daagt de betrokkene de mutualiteit en het RIZIV voor de arbeidsrechtbank van Nijvel. Dit bevraagt het Hof van Justitie van de Europese Unie over de overeenstemming van de Belgische bepalingen met de richtlijnen 92/85/EEG en 2006/54/EG. Het Hof antwoordt in zijn arrest ROSSELLE, C-65/14 van 21.5.2015 dat feit dat een werkneemster die gewerkt heeft gedurende 12 maanden voor de bevalling geen moederschapsuitkering ontvangt ingaat tegen het art. 11, 4 van de richtlijn 92/85/EEG.

Het RIZIV gaat over tot de vergoeding van de werkneemster zonder te wachten op de uitspraak van de arbeidsrechtbank. Het K.B. van 28.10.2016 wijzigt vervolgens het art. 205, §1 van het K.B. van 3.7.1996, maar enkel voor de verloven na 21.5.2015.

2.3.30 Arbrb. Brussel, 9.8.2017 (J.D.J., n°372.2018, 43 nota)

Tijdens haar beroepsinschakelingstijd in afwachting van de inschakelingsuitkeringen, krijgt een werkzoekende een negatieve evaluatie wat betreft haar inspanningen bij het zoeken naar werk. Zij betwist de beslissing van de RVA en laat opmerken dat de evaluatie plaats vond korte tijd na haar moederschapsrust en dat zij lijdt aan een depressie tengevolge van een zware bevalling. De arbeidsrechtbank van Brussel verwierpt haar eis maar in beroep wijst het arbeidshof er op dat volgens art. 37, §5, al. 5 van het K.B. van 25.11.1991 betreffende de werkloosheid, de evaluatie rekening moet houden met de persoonlijke situatie van de werkzoekende. In dit geval moet deze bepaling zo worden toegepast dat ze in overeenstemming is met het objectief van de gelijkheid van vrouwen en mannen; het objectief

dat door Richtlijn 79/7/EEG wordt nagestreefd. Het hof heeft de beslissing van de RVA vernietigd en stelt dat de evaluatie positief is.

2.3.31. Trib.Trav. néerl. Brussel, 26.11.2019(J.T.T., 2020, 269, obs. S. VANCLEEF en P. FOUBERT)

Het koninklijk besluit van 30.3.1967 omvat geen ouderschapsverlof in de lijst van de afwezigheden die gelijkgesteld worden met prestaties voor de toekenning van de jaarlijkse vakantie. In een geschil tussen een werkneemster en haar werkgever verwijst de rechter naar de *Dicu-arrest* van het Hof van Justitie (C-12/17 van 4.10.2018) en oordeelt dat het Belgisch regime noch in strijd is met de richtlijn 2003/88/EG (organsiatie van de arbeidstijd) noch met de Europese kaderovereenkomst inzake ouderschapsverlof. De werkneemster heeft ook de indirecte discriminatie tegen de vrouwen ingeroepen; de rechtbank verwerpt dit omdat de ouderschapsverlof regelgeving tot doel heeft om mannen aan te moedigen er gebruik van te maken. Tegen dit arrest werd geen beroep ingesteld.

2.4. ONGEWENST SEKSUEEL GEDRAG OP HET WERK.

Noot: *De problematiek maakte eerst het voorwerp uit van een aanbeveling van 27.11.1991 van de Europese Commissie (P.B., 4.2.1992), vergezeld van een Gedragscode. In België nam de Nationale Arbeidsraad zijn rapport nr. 35 en zijn mededeling nr.4 van 18.12.1990 aan. Vervolgens legde het K.B. van 18.9.1992 aan de werkgevers - onderworpen aan de wet van 8.4.1965 tot instelling van de arbeidsreglementen - de verplichting op in het arbeidsreglement verscheidene vermeldingen op te nemen met het doel ongewenst seksueel gedrag op het werk te voorkomen, de slachtoffers te helpen en de seksueel ongewenste gedragingen te beteugelen. Het K.B. van 9.3.1995 voerde een gelijkaardige regeling in in de ministeries en bepaalde openbare organismen die afhangen van de federale overheid. Het regeringsbesluit van 25.2.1999 voerde een regeling in voor de openbare diensten van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest; voor de openbare diensten van de Franse Gemeenschap, uitgezonderd R.T.B.F., het regeringsbesluit van 26.7.2000 voor de diensten van de Franstalige Gemeenschapscommissie, het besluit van het college van 12.2.2004; voor de politiediensten is er titel VII van deel III van hetzelfde K.B. van 30.3.2001; ten slotte beschouwt het regeringsbesluit van 19.12.1990 van de Vlaamse Gemeenschap deze kwestie in termen van gelijke kansen.*

De Wet van 11 juni 2002 “betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk”, voegde in de wet van 4.8.1996 betreffende het welzijn op het werk een coherente regeling in van voorzorg en van verbetering van deze drie verschijnselen. Ze werd vervolgens geamendeerd door de wet van 10.1.2007, daarna door de wet van 28.2.2014. De hierboven opgesomde reglementeringen werden nog niet aangepast aan deze voorziening. Het koninklijk besluit van 18.9.1992 werd opgeheven door dat van 17.5.2007.

Ten slotte zien de “genderwet” van 10 mei 2007 en bepaalde gemeenschapswetgevingen (hierboven, A.2) ongewenst seksueel gedrag en pesterijen

op grond van geslacht als discriminaties, om gevolg te geven aan de richtlijn 2006/54/EG.

Te noteren dat door de wet van 16 april 2023 (B.S., 30.10.2023) werd toegetreden tot het Verdrag n°190 (2019) van de Internationale Arbeidorganisatie over de utbanning van geweld en intimidatie in de wereld van werk.

Bovendien geeft het verschijnsel aanleiding tot een zekere rechtspraak die de sociale wetgeving in het algemeen in beweging brengt. Hierna volgt een overzicht van gepubliceerde uitspraken.

2.4.1. Arbh. Gent, 1.7.1988 (Soc. Kron., 1989, 20, opm. J. JACQMAIN, “Mieux vaut pas en rire”).

In een fabriek toonde een arbeider pornografische foto's aan een jonge werkneemster en vroeg haar mee te gaan naar een discrete plaats in de onderneming. Daar ze zich niet veilig voelde, beklagde de werkneemster zich bij haar ploegbaas.

De werkgever meende dat hij zijn diensten onmogelijk kon herorganiseren om een herhaling van dergelijke voorvallen te vermijden en besliste de arbeider te ontslaan. Omdat deze laatste niet-verkozen kandidaat was voor de ondernemingsraad en het C.V.H. (Comité voor Veiligheid en Hygiëne) en aldus een bescherming genoot, vroeg de werkgever aan de rechtbanken vast te stellen dat het gedrag van de werknemer aanleiding gaf tot gewichtige redenen voor ontslag. De arbeidsrechtbank en het Hof gaven achtereenvolgens gevolg aan zijn verzoek.

2.4.2. Arbrb. Dinant, 1.6.1989 (Soc. Kron., 1990, 138, opm. J. JACQMAIN).

Een werkneemster in een postkantoor ondergaat fysiek geweld vanwege haar overste, waardoor zij een letsel aan de borst oploopt. Een klacht bij het parket werd zonder gevolg geklasseerd.

De arbeidsrechtbank moet zich erover uitspreken of de schade voortvloeit uit een werkongeval. Zij stelt vast dat, zelfs indien er ongewenst seksueel gedrag geweest is, de feiten zich voorgedaan hebben tijdens de uitoefening van haar functies en dat er dus wel degelijk sprake is van een werkongeval.

Wij kunnen hier herinneren aan een arrest van 19.6.1914 (*Pas.*, 1919, II, 36) van het Hof van Beroep van Brussel dat de zwangerschap van een arbeidster die door haar ploegbaas verleid werd onder morele dwang erkende als zijnde het gevolg van een arbeidsongeval.

2.4.3. Arbh. Luik, 16.1.1991, (Soc. Kron., 1991, 228, opm. J. JACQMAIN, “Vers une lutte résolue contre le harcèlement sexuel”).

Na de arbeidsrechtbank van Verviers (vonnis van 21.6.1989, *Bull. FAR.*, nr. 190, 1991, 41, noot J.J.), heeft het Arbeidshof bevestigd dat het ontslag van een werkneemster - die had verklaard dat de werkelijke reden voor haar ontslag haar schriftelijk protest was tegen ongewenst seksueel gedrag dat zij vanwege de filiaalhouder had ondervonden - onwettig was.

De werkgever heeft noch het tegendeel, noch het bestaan van een motief overeenkomstig art. 63 van de wet van 3.7.1978 bewezen.

2.4.4. Arbh. Luik, 22.10.1991, (Soc. Kron., 1992, 118, opm. J. JACQMAIN, “Puisqu’il faut bien parler de harcèlement sexuel...”; J.T.T., 1992, 30).

De betwisting aangaande het ontslag van een werkneemster bij wege van opzegging, betreft hoofdzakelijk de geldigheid van een proefbeding opgesteld in het Frans, alhoewel de exploitatiezetel van de onderneming in het Nederlands taalgebied ligt. Maar de werkneemster achtte het ontslag onrechtmatig en te wijten aan het feit dat ze niet wenste in te gaan op de avances van haar meerdere. Het Arbeidshof oordeelt dat de elementen die ze aanvoert alleen maar bewijzen dat de werkgever haar heeft ontslagen om elke persoonlijke band te breken tussen haar en haar meerdere, en dit in het belang van de samenhang in de families en in de onderneming. Het Arbeidshof beslist dat het ontslag niet onrechtmatig is.

2.4.5. Arbh. Luik, 23.10.1991 (Soc. Kron., 1992, 117).

Een arbeidster werd opgezegd, zogenaamd wegens herstructurering maar in feite omdat ze weigerde te gehoorzamen aan de bevelen van haar chef. De reden van haar gedrag was dat ze de avances van deze meerdere - die haar had geslagen en hiervoor correctioneel was veroordeeld - had moeten afwijzen. Het Arbeidshof erkent het ontslag als willekeurig in de zin van art. 63 van de wet van 3.7.1978.

2.4.6. Arbrb. Brussel, 1.6.1992, (Soc. Kron., 1993, 274, opm. J. JACQMAIN).

In een geschil tussen een werkloze en de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, beslist de rechtbank dat de betrokkene niet “om billijke redenen uit hoofde van zijn houding” werd ontslagen en dat hij derhalve recht heeft op werkloosheidsuitkeringen. Hiervoor baseert de rechtbank zich op het vonnis dat op 2.6.1989 door de arbeidsrechtbank van Gent werd uitgesproken (A.R. nr.81.043/88).

Deze rechtbank had de door de betrokken werkgever aangevoerde dringende redenen voor het ontslag niet erkend. Deze redenen bestonden in toespelingen en voorstellen van seksuele aard die de betrokkene tot zijn secretaresse zou hebben gericht en die zowel op onfatsoenlijke handelingen als op machtsmisbruik zouden neerkomen. De Gentse rechtbank had geoordeeld dat de feiten niet bewezen waren en dat ze overigens niet zwaarwichtig zouden zijn geweest.

2.4.7. Arbh. Brussel, 23.6.1992, (Soc. Kron., 1993, 76).

Dit geschil is het gevolg van het ontslag om dringende reden van een bediende die door een collega van ongewenste intimiteiten wordt beschuldigd. De betrokkene erkent wel onfatsoenlijke gebaren te hebben gemaakt, maar beweert dat dit eerder het antwoord was op een provocatie. Het Hof is van oordeel dat de werkgever, om de echtheid van de dringende reden aan te tonen, gebruik heeft gemaakt van een onbillijke onderzoeksprocedure en erkent derhalve de reden niet. Daarentegen beslist het Hof dat de echtheid van de onfatsoenlijke gebaren de mogelijkheid van een vergoeding uitsluit wegens misbruik van het recht tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

2.4.8. Arbh. Brussel, 29.6.1992, (Soc. Kron., 1993, 77, opm. J. JACQMAIN, “Harcèlement sexuel: vrai problème, fausse solution”).

In deze zaak had een arbeidster geweigerd voort te werken in het bijzijn van een hiërarchisch meerdere aan wie ze seksuele intimiteiten verweet. De arbeidster kreeg het bevel het werk toch te hervatten, hetgeen ze ook deed. ‘s Anderdaags werd ze door de werkgever met inachtneming van een opzeggingstermijn ontslagen. Het Hof beslist dat het gedrag van de arbeidster en de behoeften van de onderneming niet meer konden worden ingeroepen om het ontslag te rechtvaardigen dat derhalve onrechtmatig was.

2.4.9. Arbrb. Nijvel, afd. Waver, 23.12.1992, (Soc. Kron., 1993, 279, noot).

Een werkgever die van plan is een werkneemster, lid van de ondernemingsraad (wet van 19.3.1991), te ontslaan, verzoekt de rechtbank erom een dringende reden daartoe na te gaan. Deze reden zou bestaan in het plegen van seksuele intimiteiten ten aanzien van een andere werkneemster. De rechtbank is van oordeel dat de eerste de andere in het openbaar even zou hebben aangeraakt zonder dat daarmee een zich herhalend dubbelzinnig gedrag zou zijn aangetoond, hetgeen niet als ongewenste intimiteiten kan worden beschouwd, aangezien de seksuele bedoeling er niet kan worden uit afgeleid. Er is dus geen sprake van dringende reden tot ontslag.

2.4.10. Arbh. Luik, afd. Namen, 19.1.1993, (Soc. Kron., 1993, 267, opm. J. JACQMAIN, “Il l’avait bien cherché ?”).

Zoals in de onder 2.4.2. samengevatte zaak, gaat het om een ongeval in een postkantoor, maar in dit geval was het slachtoffer een mannelijke beambte die een val deed na te zijn geduwd door een andere mannelijke collega “tegen wie hij zoals blijkbaar gewoonlijk een misplaatst gebaar had gemaakt”. Het Hof weigert het arbeidsongeval te erkennen daar het oordeel is dat de feiten niets te maken hadden met de uitoefening van de functie en dat het slachtoffer het ongeval moedwillig had veroorzaakt zonder er daarom echt de gevolgen van te hebben gewild; ziedaar twee betwistbare beoordelingen, gelet op de rechtspraak betreffende de wet van 10.4.1971 of, in dit geval, betreffende de wet van 3.7.1967 (arbeidsongevallen in de openbare sector).

2.4.11. Cass. (3de kamer), 4.1.1993, (A.R. nr.8115, onuitgeg.).
Arbh. Luik (afd. Namen, 13^{de} kamer), 24.6.2003, (A.R., nr. 7.101/2002, onuitgeg.)

* In een ziekenhuis had een verpleger een patiënte een slaapmiddel toegediend en ze nadien verkracht. Hiervan door het slachtoffer op de hoogte gebracht, ontsloeg de werkgever de verpleger onmiddellijk om dringende reden. Aangezien de betrokkene echter een beschermde werknemer was in de zin van de wet van 19.3.1971, had de werkgever vooraf de dringende reden tot ontslag moeten nagaan. Derhalve hebben achtereenvolgens de arbeidsrechtbank van Leuven en het Arbeidshof van Brussel de werkgever moeten veroordelen tot het betalen aan de werknemer van de bij deze wet vastgestelde vergoedingen. Op zijn beurt heeft het Hof van Cassatie het verzoek van de werkgever afgewezen.

* Een instelling voor gehandicapten had een werknemer ontslagen wegens ernstige redenen bestaande uit dronkenschap op het werk, geweld tegen de opgenomen personen en poging tot verkrachting van één van hen. De arbeidsrechtbank van Namen besliste dat het ontslag onregelmatig was omdat de werkgever de motieven niet had verduidelijkt conform art. 35 van de wet van 3.7.1978, en veroordeelde deze laatste tot het betalen van een aanvullende opzeggingsvergoeding. De werknemer tekende beroep aan omdat hij het ontslag onrechtmatig vond. Het arbeidshof merkt op dat de feiten aangaande de dronkenschap en de gewelddaden vastgesteld zijn, maar dat de werkgever geen enkel bewijs aanvoert voor zijn beschuldiging van verkrachting, en dat hij ter zake ook geen klacht heeft ingediend. De lichtvaardigheid van de werkgever is een misbruik van macht en kan worden vergoed door een veroordeling tot 1 symbolische euro morele schadevergoeding aangezien de werknemer de omvang van de schade die hij inroept niet bewijst.

2.4.12. Arbrb. Gent, 17.6.1994, (Soc. Kron., 1994, 376; R.W., 1994-1995, 750)

Bij dit vonnis wordt het ontslag om dringende reden van een diensthoofd die feiten van ongewenst seksueel gedrag had gepleegd ten aanzien van twee ondergeschikten, als gerechtvaardigd beschouwd. Naast andere beschouwingen baseert de rechtbank zich op de verplichtingen voor de werkgever krachtens de art. 16 en 20 van de wet van 3.7.1978 alsook op het feit dat de slachtoffers weigerden in te gaan op het ongewenst seksueel gedrag dat zij vanwege het diensthoofd hadden ondervonden. De rechtbank merkt op dat zij korte tijd na de bekendmaking van het K.B. van 18.9.1992 (maar vóór de effectieve inwerkingtreding ervan) klacht hebben ingediend en dat zij ongetwijfeld in deze tekst de bevestiging hebben gevonden van de gegrondheid van hun verontwaardiging.

2.4.13. Arbh. Luik, 7.3.1995 (Soc. Kron., 1996, 26, opm. J. JACQMAIN)
Arbrb. Brussel, 24.5.2003 (A.R., nr. 10.805/99, onuitgeg.)

* Het ontslag van een vrouwelijke bediende voor een zogenaamde dwingende reden, had in werkelijkheid als oorzaak het feit dat zij geweigerd had in te gaan op de avances van de beheerder. Het Arbeidshof van Luik bevestigt het vonnis van de arbeidsrechtbank van Namen, waarin de werkgever veroordeeld werd tot het betalen van een aanvullende opzeggingsvergoeding en een schadevergoeding wegens misbruik van ontslagrecht ten belopen van € 1.875.

* De werkneemster van een bakkerij had advies gevraagd bij het OCMW, daarna bij de gezinsplanning van haar gemeente, en klacht ingediend tegen haar werkgever wegens ongewenst seksueel gedrag op het werk bij de Inspectie van de sociale wetten. De inspectie schortte zijn tussenkomst op omdat de werkneemster voordien een klacht had ingediend wegens aanranding van de eerbaarheid, die door het auditoraat zonder gevolg werd geklasseerd aangezien de inbreuk niet bewezen was.

De werkneemster werd ontslagen wegens dwingende reden en vatte de arbeidsrechtbank van Brussel, die op 27.5.2003 oordeelde dat het klassement zonder gevolg enkel wijst op het gebrek aan bewijs. Het gedrag van de werkneemster geeft geen blijk van lichtvaardigheid noch van intentie tot schadeberokkening en vormt geen dwingende reden.

2.4.14. Raad van State, 22.4.1996 (nr. 59.129, Argenta Spaarbank, (R.W., 1996-97, 1024, Soc. Kron., 1997, 344, opm. J. JACQMAIN)

De uitvoering van het K.B. van 18.9.1992 had in de onderneming een geschil teweeggebracht tussen de werknemers- en werkgeversvertegenwoordigers in de ondernemingsraad m.b.t. de door te voeren wijzigingen in het arbeidsreglement. Overeenkomstig de procedure vastgesteld door de wet van 8.4.1965, werd de kwestie voorgelegd aan het paritair comité, dat besliste om het arbeidsreglement aan te passen volgens het voorstel van de vakbonden.

De werkgever verzocht de Raad van State om deze beslissing te vernietigen. De Raad van State verwijst naar de voorbereidende werkzaamheden van de wet van 8.4.1965 om zich onbevoegd te verklaren.

2.4.15. Arbh. Brussel, 4.9.1996 (J.T., 1997, 638)

Corr. Brussel (54ste Kamer), 30.6.1999 (J.T., 2000,87; Soc. Kron., 2000, 295, opm. J. JACQMAIN)

* Overeenkomstig de wet van 19.3.1991, vraagt de onderneming aan de arbeidsrechtbank om de dringende redenen te erkennen die haar moeten toelaten een bediende (een vrouw) die lid is van het comité voor veiligheid en hygiëne, te ontslaan. De werkgever verwijt haar een lastercampagne te hebben gevoerd tegen haar overste, die zij valselijk beschuldigt van ongewenst seksueel gedrag, waardoor zij de werking van de onderneming op ernstige wijze heeft verstoord. In zijn vonnis van 17.6.1996, verwerpt de arbeidsrechtbank van Brussel deze vordering; zij meent dat de werkneemster de feiten van ongewenst seksueel gedrag voldoende aantoonst en stelt vast dat zij niet gewoon heeft kunnen genieten van de procedure voorzien door het K.B. van 18.9.1992, daar de vertrouwenspersoon de afgevaardigde bestuurder is, die de klacht heeft behandeld, maar die geen enkele oplossing heeft voorgesteld. In beroep, weerhoudt het Arbeidshof dit aspect niet; het meent dat, indien in het verleden, de overste daadwerkelijk ongepast gedrag vertoont heeft, hij zijn gedrag nu heeft aangepast en de recente beschuldigingen van de bediende elke grondslag missen. De dringende redenen lijken het Hof dus vast te staan. Bovendien bevestigt het Hof aan de vermoedelijke dader, die was tussengekomen in het geding, dat zijn gedrag, hoewel bekritiseerbaar, toch geen constitutief bestanddeel uitmaakt van ongewenst seksueel gedrag.

* De dag zelf waarop de werkgever zich wendde tot de arbeidsrechtbank, had de werkneemster echter klacht ingediend tegen de vermoedelijke dader. Op basis van de vordering van het arbeidsauditoraat, besliste de correctionele rechtbank in zijn vonnis van 30.6.1999 dat de manipulaties van de verdachte tegenover de verweerster en andere werkneemsters binnen de onderneming zich hebben voorgedaan tot op de dag van het indienen van de klacht. Gezien het strafrecht geen incriminatie bevat van ongewenst seksueel gedrag, herkwalficeerde de rechtbank de feiten, schortte de uitspraak van de veroordeling op maar kende aan de verweerster, die zich burgerlijke partij had gesteld, 1 frank (0,03 EUR) provisoire schadevergoeding toe.

Zich baserend op de uitspraak van de correctionele rechtbank heeft de werkneemster een procedure tot herroeping van het gewijsde (art. 1133 van het Gerechtelijk Wetboek) ingediend, teneinde de herroeping van het vonnis van het Arbeidshof te bekomen.

Bij een arrest van 7.11.2002 (R.G. nr. 39578) heeft deze het verzoekschrift onontvankelijk verklaard.

2.4.16 Raad van State, 25.10.1996 (nr. 62.729, *Rev. Rég. Droit*, 1997, 102).

Raad van State, 24.9.1997 (nr. 68.274, *Soc. Kron.*, 1998, 63, opm. J. JACQMAIN).

In een eenheid van de luchtmacht dient een vrouw, beroepsonderofficier, een klacht in met betrekking tot ongewenst seksueel gedrag vanwege haar overste. Bij gebrek aan een specifieke procedure, richt zij zich tot de hiërarchie. Als gevolg daarvan wordt zij overgeplaatst naar een betrekking die, in hoofdzaak, een verlaging in rang met zich meebrengt. Zij vraagt aan de Raad van State om deze beslissing tot overplaatsing te schorsen en vervolgens te vernietigen. Tijdens de schorsingsprocedure meent de Raad de bepalingen van de wet van 4.8.1978 die de vrouw inroept niet te moeten onderzoeken, maar beperkt hij zich tot de vaststelling dat de overplaatsing, voorgesteld als een ordemaatregel, niet lijkt te kunnen worden gerechtvaardigd door de noden van de dienst, zodat het middel van de vernietiging ernstig lijkt; aan de andere kant erkent hij dat het haar overplaatsen naar een dienst waar zij taken vervult die minder waardevol zijn dan voorheen, haar een ernstige morele schade veroorzaakt die niet door een latere vernietiging kan worden hersteld. De Raad schorst de maatregel tot overplaatsing dan ook.

Vervolgens vernietigt de Raad van State de maatregel, zich daarbij beperkend tot het weerhouden van het eerste middel dat betrekking had op de schending van de rechten van verdediging: vermits de voorgehouden ordemaatregel was gemotiveerd op grond van tekortkomingen in hoofde van de betrokkene, ging het in werkelijkheid om een disciplinaire sanctie, die de hiërarchische overheid niet kon opleggen zonder de betrokkene de gelegenheid te bieden zich te verantwoorden.

2.4.17. Arbh. Luik, afd. Neufchâteau (Kort Ged.), 23.4.1997 (A.R. nr. 7/96, onuitgeg.)

Arbh. Luik, afd. Neufchâteau, 8.10.1997 en 19.3.2003 (A.R. nr. 3.442/01, onuitgeg.)

Twee arbeidsters, tewerkgesteld zonder arbeidsovereenkomst in een restaurant van de Post, beklagen zich erover slachtoffer te zijn van ongewenst seksueel gedrag vanwege hun overste, zaakvoerder van het restaurant, die vast benoemd ambtenaar is. Zij dagvaarden de Post, in kortgeding en ten gronde, op grond van de wet van 4.7.1978 en vragen de rechtbank laatstgenoemde te bevelen een einde te maken aan de discriminerende situatie. In kortgeding (17.6.1996) gelast de arbeidsrechtbank van Neufchâteau de Post, onder dreiging van een dwangsom, de betrokkenen niet langer onder het gezag noch in de aanwezigheid van de vermoedelijk dader te plaatsen. Ten gronde (9.6 en 17.7.1997) beslist de rechtbank dat tot een onderzoek moet worden overgegaan en handhaaft zij in tussentijd het rechterlijk bevel, zij het zonder dwangsom.

De vermoedelijk dader, die beweert het voorwerp te zijn van een samenzwering, was vrijwillig tussengekomen in de zaak; hij tekent beroep aan. In de procedure in kortgeding, stelt het arbeidshof te Luik vast dat de arbeidsters klacht hebben ingediend tegen een situatie die volgens hen reeds 10 jaar aansleepte; er is bijgevolg geen hoogdringendheid en het Hof vernietigt de rechterlijke bevelen. In de procedure te gronde, heropent het Hof de debatten, na het incidenteel beroep van de arbeidsters te hebben verworpen, die eisten dat het dwangbevel uitvoerbaar werd gesteld.

In een nieuwe uitspraak in 2003, stelt het Hof vast dat de vermoedelijke dader tot het pensioen werd toegelaten, zodat de zaak van de eiseressen ongegrond geworden is. Het Hof is ook van mening dat, aangezien het om een statutaire ambtenaar ging, de rechtspraak zijn definitieve overplaatsing naar een andere dienst niet had kunnen verplichten.

2.4.18. Arbrb. Bergen, afd. La Louvière, 24.10.1997 (Bull. FAR, nr. 215, 1998, 48, noot J. JACQMAIN).
Arbeidshof Bergen, 5.2.2001 (Bull. FAR., nr. 225/226, 2002, 57, noot J. JACQMAIN)

* Een technicuslaborante in een hospitaal ondergaat een daad van ongewenst seksueel gedrag vanwege haar diensthoofd, die de gewoonte heeft om vrijpostige voorstellen te doen. Zij raakt arbeidsongeschikt en vraagt daarop haar overplaatsing aan omdat zij niet lange kan werken onder het gezag van het diensthoofd. De werkgever is van oordeel dat hij haar geen enkele andere arbeidspost kan toevertrouwen. De werkneemster stelt vervolgens dat de werkgever weigert de contactuele fouten te herstellen die hij t.o.v. haar heeft begaan of heeft laten begaan, hetgeen het verder zetten van de professionele relatie onmogelijk maakt. Zij stelt dat dit neerkomt op een verbreking van het contract. De rechtbank geeft haar gelijk en oordeelt dat de werkgever, door het diensthoofd niet te verplichten zijn gedrag aan te passen (gedrag waarover de werkgever was ingelicht), heeft nagelaten de verplichtingen na te komen die hem worden opgelegd door art. 1 van het K.B; van 18.9.1992, art. 16 en 20, 1° en 2° van de arbeidsovereenkomstenwet van 3.7.1978 en art. 28bis A.R.A.B. De werkgever wordt veroordeeld tot betaling van een compensatoire opzeggingsvergoeding en een morele schadeloosstelling van € 2.500.

* In beroep weigert het Arbeidshof van Bergen, wat zij als “vrijpostigheden” omschrijft, als ongewenste intimiteiten te beschouwen. Niettemin weerhoudt zij het gedrag van de werkgever als “contractbreuk”, maar kent de schadevergoeding niet toe.

2.4.19. Arbrb. Namen, 9.3.1998 (Bull. FAR, nr. 217, 1998, 81, noot J. JACQMAIN).

Een werkgever vraagt aan de arbeidsrechtbank om het bestaan van een dringende reden te erkennen ter rechtvaardiging van het ontslag van een werkneemster, die plaatsvervangend vakbondsafgevaardigde is in de ondernemingsraad en als dusdanig wordt beschermd door de wet van 19.3.1991. De aangevoerde reden bestaat uit een aanraking waarover een andere werkneemster zich had beklagd.

Het is duidelijk dat de uitlatingen en het gedrag van de betrokkene op het werk blijk geven van een ongebreidelde geslachtsdrift. Evenwel blijkt ook dat schunnigheden schering en inslag zijn op de dienst in kwestie en dat niets erop wijst dat het slachtoffer van OSGW heeft laten weten aan haar collega dat zij haar gedrag niet op prijs stelde.

Bovendien heeft de onderneming formeel het K.B. van 18.9.1992 toegepast, zij het dat de procedure waarin dit K.B. voorziet niet werd nagevolgd. Het blijkt dat de vertrouwenspersoon werd belast met het samenstellen van een dossier ten laste van de vermeende dader, en dat deze nooit de kans heeft gekregen om zich te verdedigen. Daarenboven voorziet het arbeidsreglement in een reeks sancties voor OSGW waarvan de werkgever gebruik had kunnen maken ter ondersteuning van een eventuele waarschuwing.

De rechtbank oordeelt dat de feiten waarvan de werkneemster wordt beticht geen ontslag om dringende reden rechtvaardigen. De werkgever tekent beroep aan dat uiteindelijk onontvankelijk wordt verklaard door het Arbeidshof te Luik om redenen van laattijdigheid.

2.4.20 Arbeidshof Luik (9de Kamer), 19.4.1999 (Soc. Kron., 1999, 502, opm. J. JACQMAIN.)

Deze zaak betreft het ontslag omwille van dringende reden van een werknemer voor feiten van ongewenst seksueel gedrag. Eigen aan deze zaak is echter dat het een arbeidsgeneesheer betreft, operationeel binnen een interbedrijfsgeneeskundige dienst (huidige “externe dienst voor de preventie en de bescherming op het werk”). De slachtoffers waren werkneemsters, tewerkgesteld bij aangesloten ondernemingen, die zich gingen beklagen bij hun werkgevers. Het Hof stelt vast dat de dokter “tijden de medische onderzoeken, een gedrag vertoonde dat niet strookte met het strikte respect van zijn wettelijke opdracht, met de waardigheid van zijn beroep en met de plicht tot fatsoenlijkheid en discretie die de bijzondere relatie tussen arts en patiënt hem oplegt” en aanvaardt het ontslag.

2.4.21. Arbrb. Charleroi, 24.1.2000 (Soc. Kron., 2001, 479, noot J. JACQMAIN).
Arbh. Brussel, 1.6.2005 (Soc. Kron., 2005, 453, noot J. JACQMAIN)
Arbh. Antwerpen, 18.12.2002 (Soc. Kron., 2003, 174).

* In een instelling voor hulp aan gehandicapten is een werkneemster, in de loop van een lange periode van werkonbekwaamheid, ontslagen tegen vergoeding.

Het bleek dat zij aangifte deed bij de arbeidsgeneesheer van ongewenste intimiteiten gepleegd door haar overste en een andere werkneemster. De procedure uitgevoerd op basis van het KB van 18.9.1992 verplichte de werkgever ertoe maatregelen te nemen voor de reorganisatie van de dienst en om aan de meerdere en de werkneemster een waarschuwing te geven.

In zijn uitspraak van 24.1.2000 geeft de Arbeidsrechtbank van Charleroi toe dat de aanklacht kan geanalyseerd worden als zijnde seksuele discriminatie, zodat de bescherming tegen represailles (art. 136 van de wet van 4.8.1978) van toepassing en de forfaitaire vergoeding van 6 maanden verschuldigd is.

Bovendien toont de werkgever het ontslag wegens dienstnoodwendigheid niet aan. Van bij het begin van de procedure betreffende ongewenste intimiteiten had de directeur-generaal van de instelling de opinie geuit dat de werkneemster een ontslag wegen grove fout verdiende. De vergoeding voor het onrechtmatig ontslag (vergoeding van 6 maand, art. 63 van de wet van 3.7.1978) is eveneens verschuldigd.

* In een kleine onderneming had een werkneemster bij de arbeidsinspectie klacht ingediend tegen haar werkgever wegens ongewenst seksueel gedrag en daarna bij de politie wegens aanranding van de eerbaarheid. De werkgever had haar onmiddellijk ontslagen wegens ernstige reden. De arbeidsrechtbank van Brussel en daarna het hof vinden enerzijds dat het feit dat de klachten zonder gevolg werden geklasseerd niet bewijst dat ze onwaar waren of lichtzinnig geformuleerd of met de bedoeling om schade te berokkenen, en anderzijds dat klacht neerleggen op zich geen fout is. De werkgever geeft dus geen bewijs van de ernstige fout en het ontslag is onrechtmatig.

Bovendien verwijst het hof naar het vonnis van de arbeidsrechtbank van Charleroi (hierboven) om aan te merken dat er gemotiveerde klachten waren in de zin van art. 136 van de wet van 4.8.1978. De werkgever heeft de werkneemster ontslagen als represaille en er is een beschermingsvergoeding verschuldigd.

* In een vzw voor hulp aan werklozen klaagt een mannelijke werknemer over discriminatie en pesterijen op basis van geslacht door collega's en oversten (de feiten vinden plaats vóór de wet van 11.6.2002). Hij doet een beroep op de vertrouwenspersoon en na afloop van een overleg stelt de directie de werknemer in het ongelijk en ontslaat hem op staande voet met uitbetaling van een opzeggingsvergoeding. De arbeidsrechtbank van Turnhout verwerpt zijn klachten.

In beroep beslist het arbeidshof van Antwerpen (arrest van 18.12.2002) dat de werknemer de bescherming genoot die voorzien werd in art. 136 van de wet van 4.8.1978 en dat de speciale vergoeding verschuldigd is indien de werkgever niet bewijst dat de redenen voor het ontslag los staan van de klacht, of die nu gefundeerd is of niet. Daartegenover staat dat de werknemer niet tegelijkertijd deze speciale vergoeding kan eisen en schadevergoedingen en intresten in overeenstemming met de reële schade die is voortgelopen uit de inbreuk op het ontslagverbod. Wat betreft een vergoeding voor het misbruik van het ontslagrecht, eist het hof een bewijs van de schade die niet gedekt is door de speciale vergoeding.

2.4.22. Arbh. Luik, 2.6.1997 (A.G., nr. 20.275/93, onuitgeg.)

Arbrb. Bergen (afd. La Louvière), 27.11.1998 (Soc. Kron., 1999, 510, noot J. JACQMAIN)

Arbh. Brussel, 17.10.2000 (R.W., 2001-02, 127)

Arbrb. Doornik, 8.12.2000 (J.T.T., 2001, 85)

Arbrb. Brussel, 10.9.2001 (A.G., nr. 94.608/99, onuitgeg.)

Deze verschillende beslissingen zijn het eens met de werkgevers voor ontslag om dwingende reden van de werknemers (geranten, kader) die, ten opzichte van hun ondergeschikten, feiten van ongewenste intimiteiten pleegden.

Men noteert dat in de uitspraak van 17.10.2000 door het Arbeidshof van Brussel, de ongewenste intimiteiten enkel verbaal waren.

2.4.23. Corr. Marche-en-Famenne, 18.4.2001 (Bull. FAR., nr. 225/226, 2002, 63, noot J. JACQMAIN, Soc. Kron., 2003, 103, opm. J. JACQMAIN)

De rechtbank veroordeelt in een zaak de werkgever wegens het niet inschrijven van twee werkneemsters in de sociale documenten en hen niet aan te geven aan de R.S.Z. Ook bleek dat hij seksuele voorstellen had gedaan aan één van de werkneemsters en haar vervolgens had ontslagen. De rechtbank verwerpt het opzet tot lastig vallen (art. 442bis van het Strafwetboek) omdat hij veronderstelt dat, gezien de betrokkene zich terug op het werk had aangeboden, haar gemoedstoestand niet echt verstoord is geweest. Hij verwerpt ook deze van seksuele discriminatie (art. 12 en 25, 2° van de wet van 7.5.1999), stellend dat art. 12 niet kan worden toegepast bij gebrek aan een uitvoeringsbesluit, hoewel de bepaling van art. 12 daar niet om vraagt.

De uitspraak werd bevestigd door het hof van beroep van Luik (19.1.2006, onuitgeg.)

2.4.24. Arbh. Brussel, 16.1.2002 (Soc. Kron., 2003, 172, noot J. JACQMAIN)

De zaak heeft de bijzonderheid dat de werknemster zelf het contract verbrak wegens dringende reden (art. 35 van de Wet van 3.7.1978), als gevolg van het gedrag van haar werkgever (een gerechtsdeurwaarder). Erkennende dat er tijdens het werk een aanranding van de eerbaarheid is geweest willigt het Arbeidshof haar vraag tot schadevergoeding in. Omdat de werknemster zich nog in haar proefperiode bevindt is de materiële schade op 442,50 EUR en de morele schade op 745 EUR geraamd.

2.4.25. Arbh. Luik (ref.), 6.12.2002 (Soc. Kron., 2003, 177, noot)

44 prostituees, allen allochtonen, spanden een kort geding aan bij de arbeidsrechtbank van Luik voor een zaak op basis van art. 32 *decies* van de wet van 4.8.1996 (ingevoegd bij de wet van 11.6.2002), waarbij ze aan de rechtbank vroegen om de stad Luik, de korpschef van de lokale politie en de Belgische Staat onder dwangsom te gelasten om te stoppen met de onophoudelijke politiecontroles, die zij als pesterijen beschouwden. De rechtbank verwerpt de vraag wegens een procedurekwestie. In beroep stelt het arbeidshof vast de klaagsters niet het bestaan aantonen van een band van ondergeschiktheid, die de toepassing van de wet van 4.8.1996 zou rechtvaardigen. Daarenboven is de rechtbank van mening dat de politiediensten niet enkel hun opdracht van het bewaren van de openbare orde vervullen, maar ook de betrokkenen willen onttrekken aan de verplichting om zich te prostitueren, conform de Overeenkomst van New York ter bestrijding van de handel in mensen en van de exploitatie van eens anders prostitutie, goedgekeurd door de Belgische wet van 6.5.1965.

2.4.26. Arbrb. Antwerpen, 12.5.2003 (Soc. Kron., 2004, 103)

Arbrb. Nijvel, 9.9.2005 (Soc. Kron., 2007, 33, opm. J. JAQMAIN)

Het vonnis van 12.5.2003 door de arbeidsrechtbank van Antwerpen is de eerste bekende beslissing waarbij het arbeidsgerecht uitspraak doet over een ten gronde ingeleide eis (en niet in kortgeding) op basis van de wet van 11.6.2002. Een statutaire vrouwelijke beambte van een OCMW eiste een rechterlijk bevel om einde te maken aan een situatie van pesterijen en ongewenst seksueel gedrag ten aanzien van de werkgever en de vermoedelijke dader (een hogergeplaatste). De rechtbank verwerpt de eis, overwegende dat de eiseres geen elementen aanbrengt die laten vermoeden tot het bestaan van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk in de zin van art. 32 *undecies* van de wet van 4.8.1996.

* Wat betreft het vonnis van 9.9.2005, dit heeft betrekking op feiten die dateren van voor de wet van 11.6.2002. Na een onderzoeksbevel is de arbeidsrechtbank van Nijvel van mening dat het door de werknemster aangebrachte ongewenst seksueel gedrag niet aangetoond is; wat betreft pesterijen besluit de rechtbank dat het onderzoek ook niet aantoonde dat de werkgever (hier ook een OCMW) de verplichtingen niet heeft nageleefd die ten tijde van de feiten door de wet op het welzijn op het werk van 4.8.1996 werden opgelegd. De vragen om schadevergoeding en intresten zijn dus ongegrond.

2.4.27. Arbh. Bergen, 27.10.2006 (J.T.T., 2008, 11)

In een rusthuis voor bejaarden is een arbeidster het slachtoffer van herhaaldelijke gevallen van ongewenst seksueel gedrag door de directeur. Ze wordt arbeidsongeschikt als gevolg van een depressie; een klacht bij de vertrouwenspersoon (K.B. van 18.9.1992) blijft zonder resultaat, een strafrechtelijke klacht wordt zonder gevolg geklasseerd. Na 3 maanden verklaart de werkgever de verbreking van de arbeidsovereenkomst wegens overmacht.

Vreemd genoeg eist de werknemster enkel een schadevergoeding en intresten op grond van het art. 16 van de wet van 3.7.1978 (respect voor de goede zeden bij de uitvoering van de

overeenkomst). De arbeidsrechtbank kent haar eis toe (€ 7.440). In beroep stelt het arbeidshof van Bergen vast dat het gedrag van de directeur beantwoordt aan de definitie van ongewenst seksueel gedrag zoals bepaald in art. 32^{ter}, 3° van de wet van 4.8.1996 (bepaling na de feiten) en wel degelijk een inbreuk op art. 16 van de wet van 3.7.1978 door de werkgever vormt. De uitspraak wordt bevestigd.

2.4.28. Raad van State, 8.1.2009 (nr. 189.346, Roels)

In 2001 diende een vrouwelijke ambtenaar op het Federaal Ministerie van Economische Zaken klacht in over de voortdurende en ongepaste attenties van een mannelijke collega. Ze gebruikte de enige op dat moment beschikbare klachtenprocedure, georganiseerd door het K.B. van 9.3.1995 ter bescherming tegen ongewenst seksueel gedrag. Als gevolg daarvan onderging de dader van de feiten een disciplinaire sanctie in de vorm van een overplaatsing. De betrokkene had om de opheffing van deze maatregel gevraagd, maar de Raad van State verwierp zijn verzoek overwegend dat de grond ervan niet ernstig leek door de manier waarop het geformuleerd werd (arrest van 25.11.2002, nr. 112.820). De eiser vroeg evenwel om de voortzetting van de procedure voor zijn verzoek tot nietigverklaring.

In zijn arrest van 8.1.2009 stelt de Raad van State vast dat het slachtoffer geen klacht had ingediend wegens ongewenst seksueel gedrag en dat, hoewel de dader op het tijdstip van de feiten wel pesterijen had gepleegd, dit begrip wettelijk nog niet bestond. De disciplinaire sanctie was dus op een foutieve motivering gebaseerd en werd vernietigd.

2.4.29. Arbrb. Namen, 28.3.2011 (A.R. nr. 09/1480/A, onuitgeg.)

Een werkneemster van de 100-centrale van de stad Namen dient klacht bij de politie tegen een vrijwillige brandweerman, in het bijzonder wegens seksuele intimidatie. Tijdens haar zwangerschap wordt ze verwijderd van het nachtwerk en is ze meerdere malen arbeidsongeschikt, volgens haar arts te wijten aan de zwangerschap. De stad neemt haar deze afwezigheden kwalijk, alsook andere tekortkomingen, waaronder het feit dat ze klacht heeft ingediend, en ontslaat haar mits vergoeding. De arbeidsrechtbank stelt vast dat de stad niet bewijst dat het ontslag geen verband houdt met de klacht (art. 32 tredecies van de wet van 1996) of de zwangerschap (art. 40 van de wet van 16.3.1971) en veroordeelt haar tot de twee door de twee wetten voorziene beschermingsvergoedingen (elk gelijk aan 6 maanden loon), aangezien geen enkele bepaling de cumulatie verbiedt. De stad heeft geen beroep aangetekend.

2.4.30. Arbh. Bergen, 16.12.2011 (Soc. Kron., 2013, 100)

In een kleine onderneming beschuldigt een mannelijke werknemer zijn (mannelijke) werkgever van handelingen van seksueel geweld via een aangetekende brief van zijn advocaat aan de werkgever. Hij wordt meteen ontslagen om dringende reden. De arbeidsrechtbank van Charleroi (28.4.2009) erkent deze reden niet en veroordeelt de werkgever tot de betaling van een compensatievergoeding. In beroep beslist het Arbeidshof van Bergen echter dat de aan de werkgever verweten feiten deel uitmaakten van handelingen met wederzijdse instemming van de twee mannen, die minnaars waren. De dringende reden, bestaande uit valse beschuldigingen, wordt vastgesteld.

2.4.31 Cass., 14.12.201 (Soc. Kron.,2017, 127)

Verskillende werknemers van een onderneming hadden klachten over seksuele intimidaties van de afgevaardigd bestuurder doch verkozen de informele procedure. De deskundige preventieadviseur kwam tot het besluit dat de feiten bewezen waren en had zijn rapport overgemaakt aan de bestuurder die hoger in rang stond dan degene die zich aan de intimidatie had schuldig gemaakt. Deze laatste was ontslagen om dringende reden en het arbeidshof van Luik had zijn beroep verworpen. Na cassatieberoep besliste het Hof van Cassatie dat volgens art. 32 quinquies van de wet van 4.8.1996 het beroepsgeheim van de preventieadviseur hem niet verhindert om zijn rapport mede te delen aan iemand van de bevoegde hiërarchische lijn. Ook deze laatste mag deze informatie gebruiken.

2.4.32 Cass., 17.1.2018 (P.17.0403.F)

Een secretaresse van een kleine garage-familiezaak stelt vast dat zij bij het gebruiken van de toiletten door een verborgen camera was gefilmd. Zij legt klacht neer tegen een van de twee werkgevers en stelt zich burgerlijke partij. Achtereenvolgens hebben de raadkamer van Marche-en-Famenne en de kamer van insbeschuldigingstelling van Luik geconcludeerd dat er geen reden is voor vervolging, noch op basis van de art. 373 en 374 van het strafwetboek, noch op basis van de art.32 bis en 32 ter van de wet van 4.8.1996 en art. 119 van het sociaal strafwetboek. Na cassatieberoep van de werknemer bevestigt het Hof van Cassatie het arrest van de kamer van insbeschuldigingstelling die beslist had dat omwille van het gemis aan contact tussen de verdachte en het slachtoffer, er geen aanranding van de eerbaarheid was in de zin van het strafwetboek, noch seksuele intimidatie.

2.4.33. Trib. Trav. Liège (div. Namur), 20.1.2020 (J.T.T., 2020, 494)

Een ambtenaar van het Waals gewest klaagt over jarenlang gepleegde handelingen door een collega, die de rechtbank kwalificeerd als pesterijen op het werk (artikel 32ter 2° van de wet van 4.8.1996), hoewel het minstens evenzeer ongewenst seksueel gedrag op het werk is. De betrokkene wordt veroordeeld tot het betalen van een schadevergoeding aan het slachtoffer, die zij schat op 18.000 euro; de rechter is van oordeel dat de feiten een zware fout vormen, zodat de immuniteit voor burgerlijke aansprakelijkheid voorzien door de wet van 10.2.2003 niet van toepassing is.

2.4.34. Corr.Mechelen, 25.11.2021 (AR n° 20M000734)

Wegens stalking en elektronische overlast van een aantal vrouwen waarvan hij de meerdere was, werd een vroegere televisiemaker veroordeeld tot 6 maanden gevangenisstraf met uitstel (art. 442bis van het Strafwetboek).

Er kan tevens melding worden gemaakt van drie beslissingen van de **Rechtbank van Eerste Aanleg van de Europese Gemeenschappen** (thans Rechtbank van de Europese Unie genaamd) in zaken waarin feiten van OSGW werden ontworpen.

- beschikking van 4.7.1991, zaak 47/90, A. Herremans t. Commissie, *Jurispr.*, II, 467.
- arrest van 26.1.1995, zaak 549/93, D. t. Commissie, *Jurispr.* Openbaar Ambt, II, 43.

- arrest van 5.12.2000, zaak T-136/98, A.M. Campogrande t. Commissie, *Jurispr.* FP, II, 1225; beroep afgewezen door E.H.J., 23.4.2002, zaak C-62/01P, *Jurispr.*, I, 3743.
- arrest van 18.10.2001, zaak T-333/99, X. t. Europese Centrale Bank, *Jurispr.*, II, 3021, *Soc. Kron.*, 2002, 235, *R.W.*, 2002-03, noot P. HUMBLET.
- arrest van 13.7.2017, zaak T-607/16, O.Z. t/ B.E.I, gedeeltelijk hervormd door het arrest van 4.4.2019, zaak C- 558/17P

Wat betreft **pesterijen** (in casu) als **discriminatie** (in functie van een handicap van het kind van een werkneemster, in casu), zie nog H.J.E.G., 17.7.2008, zaak C-303/06, Coleman.

2.4.35. Arbrb. Brussel, 4.9.2023 (*Soc.Kron.*, 2023, 513, *J.T.T.* 2024, 149, noot van S.VAN CLEEF)

In een zaak die alleen door het IGVM was aangespannen, oordeelde het Arbeidshof dat een werkgever indirecte discriminatie van vrouwen pleegde door geen doeltreffend beleid te voeren om seksuele intimidatie op de werkplek te voorkomen, zoals vereist door de wet van 4.8.1996. De rechtbank vaardigde een bevel tot stopzetting uit en specificeerde de te nemen maatregelen.

2.4.36 Arbrb. Waals Brabant, afdeling Nijvel, 10.02.2022 (*Soc.Kron.*, 2023, 520, met noot van J.JACQMAIN)

Op basis van de wet van 4.8.1996 oordeelde de rechtbank dat tot het ontslag van een werkneemster was besloten als vergelding voor haar verzoek om psychosociale hulp wegens morele pesterijen en kende haar de beschermingsvergoeding toe. Op verzoek van het IGVM verklaarde de rechtbank dat het motief van de werkgever discriminatie was op grond van geslacht; voor het eerst werd "intimidatie in verband met geslacht" (en niet "seksuele intimidatie") erkend in de zin van de Genderwet van 10.5.2007, maar de veroordeling was niet gebaseerd op deze wet.

2.4.37. Arbrb. Bergen, 15.3.2024 (*Soc. Kron.*, 2025, 83, *J.T.T.*, 2025, 145)

In een zaak van seksuele intimidatie in een onderneming stelt het hof dat de werkgever burgerlijk aansprakelijk is voor de feiten begaan door zijn werknemer. De maatregelen die hij had genomen om de situatie te verhelpen, waren ontoereikend en hebben de arbeidsongeschiktheid van het slachtoffer, dat om die reden werd ontslagen, niet voorkomen.

Het hof kende haar een schadevergoeding toe gelijk aan 6 maanden loon wegens seksuele intimidatie, een tweede schadevergoeding van hetzelfde bedrag wegens discriminatie op grond van gezondheidstoestand (algemene discriminatiewet van 10.5.2007), plus 10.000 EUR als compensatie voor het niet naleven van de regels inzake welzijn op het werk.

Zie ook Arbrb. Bergen, 24.5.2024, *J.T.T.*, 2025, 380.

2.4.38. Arbrb. Brussel, 17.9.2024 (*J.T.T.*, 2025, 314)

Evenzo veroordeelt het hof, in een zaak betreffende seksuele intimidatie door een leidinggevende jegens zijn ondergeschikte in de ambassade van een vreemde staat, de werkgever tot het betalen van een forfaitaire schadevergoeding van zes maanden loon aan het slachtoffer, zoals bepaald in art. 32decies, §1/1, 2° van de wet van 4.8.1996.

2.5. VRAGEN IN SOCIAAL RECHT BUITEN GENDERGELIJKHEID

• Goederen en diensten

- Levensverzekering : H.V.J., 1.302011, Testaankoop, C-236/09, *J.T.*, 2011, 342, opm.Y. THIERY; *R.W.*, 2012-13, 76 noot C. VAN DE HEYNING; Grondwettelijk hof, n° 116/2011, 30.6.2011
- Verzekering-gezondheidszorgen (nietigheid van een uitsluitingsclausule wegens identiteitsstoornissen) burgerl. Hasselt, 29.8.2017 en 23.1.2020 A.R. n° 141g541. Verhuur van studentenkamers : Burg. Brugge, 10.11.2014, *J.T.*, 2015, 385
- Toegang tot een sportzaal : Hof van Ber. Luik, 4.11.2014, *J.T.*, 2015, 42, opm.S. VAN DROOGHENBROEK
- Georgangiseerde reizen ; Burg. Antwerpen, 31.5.2017, *N.J.W.*, 2018, 450, noot P. BORGHS
- Verhuizingen (tarieven) : J.P. Andenne, 25.1.2018, A.R.. n° 17A38

• Sexisme

- « Rent-a-wife » : Handelsrb. Brussel, 26.9.2007, *R.W.*, 2007-08, 1212 , noot J.VRIELINK en S.SOTTIAUX; *J.T.*, 2008, 107
- Insultes à policière : Corr. Bruxelles, 8.11.2017, *N.J.W.*, 2017, 900, noot P. BORGHS.
- Aanzetten tot haat- en seksistische haat op Twitter; Corr. Antwerpen , 5.6.2019, A.R. n°2019/2802.
- Weigeren om te spreken met een vrouw tijdens een TV-uitzending Cass., 8.6.2022, *J.T.*, 2022, 418
- Publieke beledigingen: Cass., 19.9.2023, P.23.0492.N., *R.W.*, 2023-2024, 1588, conclusies van de Advocaat-generaal

• Inbreuken van gemeen recht met verzwarende omstandigheid wegens vijandigheid op grond van geslacht

- Moord wegens gedwongen huwelijk : Ass. Hof Henegouwen, 9.12.2011, A.R. n° 4/2012
- Slagen en verwondingen aan een transsexueel persoon : Corr. Oost-Vlaanderen (Brugge), 7.3.2018, A.R. n° 2018/521

BIBLIOGRAFISCHE GEGEVENS

C

**BELANGRIJKSTE
PUBLICATIES VAN DE
COMMISSIE VROUWENARBEID**

EN VAN

**DE RAAD VAN DE GELIJKE KANSSEN
VOOR MANNEN EN VROUWEN**

1

1.1. ADVIEZEN

1.1.1. Commissie Vrouwenarbeid

Noot:

Alle adviezen van de Commissie Vrouwenarbeid kunnen geraadpleegd worden op de site
www.raadvandegelijkekansen.be

Advies nr.1 van 26 mei 1975

ontwerp van wet betreffende de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers.

Advies nr.2 van 26 mei 1975

opvangverlof bij adoptie van een kind.

Advies nr.3 van 26 mei 1975

schorsing van de arbeidsovereenkomst met het oog op de opvoeding van een kind.

Advies nr.4 van 26 mei 1975

kort verzuim wegens ziekte van een kind en andere familiegebeurtenissen.

Advies nr.5 van 26 mei 1975 (enkel in het Frans)

over enkele vragen behandeld tijdens de 60ste zitting van de Internationale Arbeidsconferentie.

Advies nr.6 van 22 maart 1976

inzake de verschillende toepassingsmogelijkheden van de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers.

Advies nr.7 van 26 april 1976

gelijkheid van mannen en vrouwen inzake opleiding.

Advies nr.8 van 2 september 1976

deeltijdse arbeid van vrouwen.

Advies nr.9 van 4 april 1977

voorontwerp van wet betreffende de 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.

Advies nr.10 van 31 januari 1977

betreffende de vertegenwoordiging van de werknemers in de ondernemingsraden en comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen.

Advies nr.11 van 14 oktober 1977

inzake de integratie van de vrouwen in het raam van de initiatieven die ter bevordering van de tewerkstelling worden overwogen.

Advies nr.12 van 10 mei 1978

betreffende de tewerkstelling en de werkloosheid van de vrouwen.

Advies nr.13 van 2 maart 1978

inzake moederschapbescherming.

Advies nr.14 van 26 mei 1978

over het wetsvoorstel van Mevr. De Meester-De Meyer en Mevr. Maes tot invoering van het ouderschapsverlof en over de door de heer Pierret voorgestelde amendementen.

Advies nr.15

K.B. tot vaststelling van de gevallen waarin melding kan worden gemaakt van het geslacht in de toegangsvoorwaarden van een betrekking of een beroepsactiviteit (wet van 4.8.1978, B.S. van 17.8.1978).

Advies nr.15/1 van 26 januari 1979

over twee verzoeken tot afwijking die op grond van art. 122 van de wet van 4.8.1978 (de gelijke behandeling) ingediend werden door de Nationale Unie van Voorzieningen voor jeugdbescherming en gehandicaptenzorg en door Caritas (Confederatie van Instellingen).

Advies nr.15/2 van 26 maart 1979

betreffende een verzoek tot afwijking, ingediend door de Minister van Justitie, voor de officieren en de agenten van de gerechtelijke politie (wet van 4.8.1978 art. 122).

Advies nr.15/3 van 20 september 1979

betreffende een verzoek tot afwijking, ingediend door de Gouverneur van de Provincie Antwerpen en overgemaakt door de Minister van Volksgezondheid en Leefmilieu, voor bepaalde functies in de diensten nucleaire geneeskunde en radiotherapie van het OCMW van Turnhout (wet van 4.8.1978 art. 122).

Advies nr.15/4 van 21 maart 1980

betreffende een verzoek tot afwijking, ingediend door de Minister van Verkeerswezen, voor het zeemansberoep (wet van 4.8.1978 art. 122).

Advies nr.15/5 van 21 maart 1980

betreffende een verzoek tot afwijking, ingediend door de Minister van Openbare Werken, voor sommige betrekkingen van niveau 4 in zijn departement (wet van 4.8.1978 art. 122).

Advies nr.15/6 van 20 juni 1980

betreffende een aanvraag tot afwijking, ingediend door de Minister van Justitie, met betrekking tot het bewaarderpersoneel bij de buitendiensten van het Bestuur der strafinrichtingen (wet van 4.8.1978 art. 122).

Advies nr.15/7 van 13 oktober 1980

betreffende een verzoek tot afwijking, ingediend door de Minister van Landsverdediging, betreffende de melding maken van het geslacht in de toegangsvoorwaarden tot de burgerlijke ambten bij de Militaire Veiligheid (wet van 4.8.1978 art. 122).

Advies nr.15/8 van 12 juli 1982

betreffende een tweede aanvraag tot afwijking, ingediend door de Minister van Justitie, met betrekking tot het bewaarderpersoneel bij de buitendiensten van het Bestuur der Strafinrichtingen (wet van 4.8.1978 art. 122).

Advies nr.15/9 van 9 mei 1983

over de vraag tot afwijking van de Minister van Justitie van het in Titel V van de wet van 4.8.1978 gestelde principe van gelijke behandeling van mannen en vrouwen inzake de toegang tot het beroep (art. 122), voor de betrekkingen van lid van het opvoeding- of toezichtpersoneel in de Rijksgestichten voor observatie en opvoeding onder toezicht.

Advies nr.15/10 van 4 december 1989

over de vraag tot afwijking van de Gemeenschapsminister van Onderwijs m.b.t. het ambt van leraar lichamelijke opvoeding (wet van 4.8.1978 art. 122).

Advies nr.15/11 van 8 april 1991

over de vraag tot afwijking van de Minister van Onderwijs, Vlaamse Gemeenschap, inzake het ambt van studiemeester-opvoeder in een internaat op basis van het geslachts criterium (wet van 4.8.1978 art. 122).

Advies nr.16 van 26 januari 1979

over het wetsvoorstel van de Heren GRAMME en CONROTTE tot instelling van een “opvangverlof” voor degenen die een kind aannemen en over de amendementen van dezelfde personen op hun oorspronkelijk wetsvoorstel (Senaat, Gedr. st. 91 n° 1 - 24 juni 1977 en Document van de Commissie n° 1 van 24 mei 1978).

Advies nr.17 van 26 januari 1979

inzake de uitvoering van art. 124 van de wet van 4.8.1978 (toegang tot de beroepsopleiding).

Advies nr.18/1 van 16 februari 1979

over de beschermende wetgevingen - Hoofdstuk I - Verbod op de toegang tot een bepaalde arbeid.

Advies nr.18/2 van 26 maart 1979

over de beschermende wetgevingen - Hoofdstuk III - Specifieke maatregelen inzake arbeidshygiëne.

Advies nr.18/3 van 15 mei 1981

over de beschermende wetgevingen - Hoofdstuk II - Verbod van nachtarbeid voor vrouwen.

Advies nr.19 van 26 maart 1979

over de uitvoering van afd.2, hoofdstuk II van de wet van 4.8.1978 inzake de toegang tot de beroepsopleiding - begrip “geografische zone”.

Advies nr.20 van 20 september 1979

betreffende de uitvoering van art. 119 van de wet van 4.8.1978 (positieve discriminaties).

Advies nr.21 van 21 maart 1980

betreffende de opslorping van de vrouwenwerkloosheid.

Advies nr.22 van 29 april 1980

over de verplichte onderbreking voor werkneemsters gedurende tenminste elf achtereenvolgende uren tussen twee arbeidsprestaties (art. 36 § 2 van de arbeidswet van 16.3.1971).

Advies nr.22bis van 24 juli 1981

over de verplichte onderbreking voor werkneemsters gedurende tenminste elf achtereenvolgende uren tussen twee arbeidsprestaties, (art. 36 § 2 van de arbeidswet van 16.3.1971).

Advies nr.23 van 20 juni 1980

betreffende de deeltijdse arbeid. Deel I en II.

Advies nr.24 van 8 september 1980

betreffende het wetsvoorstel, ingediend door Senator FEAUX en consorten, tot wijziging van art. 39 van de arbeidswet van 16.3.1971 en van art. 56 van de wet van 9.8.1963 tot instelling en organisatie van een regeling voor verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering, met het oog op verlenging van het bevallingsverlof voor moeders van te vroeg geboren kinderen.

Advies nr.25 van 27 maart 1981

betreffende de wetsvoorstellen tot wijziging van art. 141 van de wet van 4.8.1978 tot economische heroriëntering (één ingediend door de Heren Volksvertegenwoordigers F. GROOTJANS en medestanders, een ander door de Heren Senatoren GILLET en medestanders).

Advies nr.26 van 27 april 1982

betreffende het nieuwe actieprogramma van de Gemeenschap inzake de bevordering van gelijke kansen voor de vrouw (1982-1985).

Advies nr.27 van 27 april 1982

met betrekking tot het voorstel voor een Europese richtlijn betreffende de bescherming van werknemers tegen risico's van blootstelling aan metallisch lood en de loodverbindingen tijdens het werk.

Advies nr.28 van 27 april 1982

betreffende de moederschapbescherming in de ruime zin.

Advies nr.29 van 11 juni 1982

betreffende het ontwerpverslag nopens de toepassing van Conventie n° 103 over de bescherming van het moederschap (herziene tekst), 1952.

Advies nr.30 van 28 juni 1982

nopens het ouderschapsverlof. - Antwoord op de vraag van de Commissie van de Europese Gemeenschappen.

Advies nr.31 van 12 juli 1982

betreffende de weerslag die de beschermende wetgevingen, zoals vervat in het art. 123 van de wet van 4.8.1978 tot economische heroriëntering, hebben op de toegang van de vrouwen tot het arbeidsproces.

Advies nr.32 van 12 juli 1982

omtrent het ontwerp van aanbeveling van de Raad betreffende de beginselen van een communautair beleid inzake de pensioenleeftijd.

Advies nr.33 van 12 juli 1982

betreffende het voorstel van richtlijn van de Europese Gemeenschappen aangaande de vrijwillige deeltijdarbeid.

Advies nr.34 van 12 juli 1982

over de weerslag die de beschermende wetgevingen zoals vervat in art. 123 van de wet van 4.8.1978 tot economische heroriëntering, hebben op de toegang van de vrouwen tot de opleiding en tot het beroep van officier-werktuigkundige.

Advies nr.35 van 4 maart 1983

inzake het wetsvoorstel n° 153 van 18.2.1982 tot aanvulling van sommige wetsbepalingen met het oog op de bescherming van het moederschap, ingediend door Volksvertegenwoordiger de Heer P. BREYNE (Kamer van Volksvertegenwoordigers - zitting 1981-1982, 153, n° 1).

Advies nr.36 van 9 mei 1983

betreffende het begrip “indirecte discriminatie”.

Advies nr.37 van 11 januari 1984

betreffende de regeling van sommige onderbrekingen van de beroepsloopbaan.

Advies nr.38 van 25 mei 1984

betreffende de voorstellen tot hervorming van de sociale zekerheid van Minister DEHAENE.

Advies nr.39 van 20 mei 1985

inzake het ontwerp van K.B. tot regeling van de vrijwillige dienstneming bij de civiele bescherming of voor andere taken van algemeen belang van personen die tenminste achttien jaar oud en niet aan de militaire dienstplicht onderworpen zijn.

Advies nr.40 van 20 mei 1985

betreffende de experimenten van aanpassing van de arbeidstijd in de ondernemingen in het kader van het K.B. nr.179.

Advies nr.41 van 4 november 1985

tot uitvoering van art. 119 van de wet van 4.8.1978 (positieve acties).

Advies nr.42 van 4 november 1985

inzake het ontwerp van K.B. tot wijziging van het K.B. van 16.4.1977 houdende maatregelen tot bescherming van de vrouwelijke militairen bij de land-, de lucht- en de zeemacht en bij de medische dienst.

Advies nr.43 van 25 juni 1986

betreffende de beschermde wetgeving: het dragen van lasten door zwangere vrouwen.

Advies nr.44 van 22 september 1986

van het Bureau van de Commissie Vrouwenarbeid, betreffende de fysieke criteria bij de aanwerving of de bevordering, door de Commissie op 23.2.1987 goedgekeurd.

Advies nr.45 van 23 februari 1987

inzake de tewerkstelling van jonge vrouwen.

Advies nr.46 van 23 november 1987

betreffende het ontwerp van fiscale hervorming.

Advies nr.47 van 23 november 1987

betreffende de jonge vrouwelijke langdurig werklozen.

Advies nr.48 van 18 november 1988

betreffende het geslacht van beroep- en functiebenamingen.

Advies nr.49 van 16 januari 1989

betreffende het ongewenst seksueel gedrag op de arbeidsplaats.

Advies nr.50 van 16 januari 1989

betreffende de gelijke beloning van mannen en vrouwen die een zelfstandige activiteit uitoefenen.

Advies nr.51/1 van 5 december 1988

van het Bureau van de Commissie Vrouwenarbeid, betreffende de tewerkstelling van vrouwen (steun aan positieve acties), door de Commissie op 16 januari 1989 goedgekeurd.

Advies nr.51/2 van 28 augustus 1989

van het Bureau van de Commissie Vrouwenarbeid, betreffende de tewerkstelling van vrouwen (opleiding en arbeidsbemiddeling).

Advies nr.52 van 3 april 1989

van de Commissie Vrouwenarbeid, betreffende opvangmogelijkheden voor kinderen van 0 tot 12 jaar.

Advies nr.53 van 4 oktober 1989

van het Bureau van de Commissie Vrouwenarbeid, betreffende de invoering van een “moederschapverzekering”.

Advies nr.54 van 4 december 1989

van het Bureau van de Commissie Vrouwenarbeid, betreffende het K.B. n° 442 van 14 augustus 1986 inzake “de weerslag van sommige administratieve toestanden op de pensioenen van de personeelsleden van de overheidsdiensten”.

Advies nr.55 van 6 mei 1991

betreffende de gelijke behandeling van minder-validen.

Advies nr.56 van 23 september 1991

betreffende het dossier aangaande de harmonisering van het beroepsleven en het gezinsleven.

Advies nr.57 van 23 september 1991

over de projecten tot wijziging van de schoolritmen in de Franse Gemeenschap.

Advies nr.58 van 23 september 1991

betreffende het opnemen van het geslacht in de personeelsformulieren voor de operatie doorlichting van het openbaar ambt.

Advies nr.59 van 28 oktober 1991

betreffende de nachtarbeid van vrouwen in de maatschappijen voor intercommunaal vervoer.

Advies nr.60 van 28 oktober 1991

betreffende de verantwoordelijkheid van de openbare instanties inzake gelijke behandeling van mannen en vrouwen in de betrekkingen met de landen die geen lid zijn van de Europese Gemeenschap en meer in het bijzonder met de landen van Centraal en Oost-Europa.

Advies nr.61 van 9 december 1991

betreffende de bezoldigingsregeling van de werknemers in dienst opgenomen bij een overeenkomst voor deeltijdse arbeid in de ministeries en instellingen van openbaar nut.

Advies nr.62

aangaande het ontwerp van K.B. tot wijziging van het K.B. van 27.2.1990 houdende maatregelen ter bevordering van gelijke kansen van mannen en vrouwen in de overheidsdiensten.

Advies nr.63 van 9 juli 1992

betreffende een ontwerp van K.B. tot wijziging van het K.B. van 14.7.1987 houdende maatregelen tot bevordering van gelijke kansen voor mannen en vrouwen in de privé-sector.

Advies nr.64 van 19 november 1992

inzake een ontwerp van K.B. betreffende de vertegenwoordiging van werkneemsters en werknemers in de ondernemingsraden en de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen.

Advies nr.65 van 19 november 1992

met betrekking tot het Europees beleid inzake informatieverstrekking aan vrouwen.

Advies nr.66 van 19 november 1992

betreffende de plaats van de vrouwen in de tenuitvoerlegging van de programma's voor steun bij tussenkomst van het Europees Sociaal Fonds in België.

Al deze adviezen kunnen geraadpleegd worden op de website

www.raadvandegelijkekansen.be

1.1.2. Raad van de Gelijke Kansen voor mannen en vrouwen

Alle adviezen kunnen geraadpleegd worden op de site www.raadvandegelijkekansen.be

Advies nr.1 van 27 juni 1994

betreffende de verdeling van de zorgtaken tussen mannen en vrouwen binnen het gezin en binnen de maatschappij (bijgewerkte versie).

Advies nr.2 van 9 december 1994

over het geslacht van beroep- en functienamen.

Advies nr.3 van 31 maart 1995

betreffende de evaluatie van de ambtenaren van de openbare diensten.

Advies nr.4 van 26 juni 1995

betreffende de deelname van de vrouwen aan het politiek leven.

Advies nr.5 van 10 november 1995

inzake de arbeidsherverdeling in de openbare sector.

Advies nr.6 van 10 november 1995

betreffende de hervorming van het echtscheidingsrecht.

Advies nr.7 van 24 mei 1996

betreffende de vrouwen bij de Belgische politiediensten.

Advies nr.8 van 24 mei 1996

over gelijk loon voor mannen en vrouwen.

Advies nr.9 van 24 mei 1996

betreffende de ondervertegenwoordiging van vrouwen bij het academisch personeel.

Advies nr.10 van 24 mei 1996

betreffende de moederschapbescherming: leemten en discriminaties die in de wetgeving blijven voortbestaan.

Advies nr.11 van 11 oktober 1996

betreffende het co-ouderschap.

Advies nr.12 van 11 oktober 1996

betreffende vrouwen en armoede.

Advies nr.13 van 21 maart 1997

betreffende de vrouwen in de krijgsmacht

Advies nr.14 van 21 maart 1997

betreffende de naam van het kind

Advies nr.15 van 21 maart 1997

betreffende bepaalde maatregelen genomen in het kader van de modernisering van de sociale zekerheid

Advies nr.16 van 21 maart 1997

over vrouwen en huisarbeid

Advies nr.17 van 21 maart 1997

betreffende “Vrouw en sport”

Advies nr.18 van 13 juni 1997

betreffende genitale verminking

Advies nr.19 van 10 oktober 1997

betreffende stalking

Advies nr. 20 van 13 maart 1998

betreffende borstvoedingspauzes (Vaste Commissie Arbeid)

Advies nr. 21 van 12 maart 1999

omtrent ouderschapsverlof

Advies nr. 22 van 12 maart 1999

over de vervanging van een loopbaanonderbreking

Advies nr. 23 van 12 maart 1999

over gelijk loon voor werk van gelijke waarde en functiewaardering

Advies nr. 24 van 12 maart 1999
betreffende de Adel

Advies nr. 25 van 12 maart 1999
betreffende vrouwen en veroordelingen

Advies nr. 26 van 10 december 1999
voor een grotere deelname van vrouwen aan de overlegorganen van de ondernemingen naar aanleiding van de sociale verkiezingen in 2000.

Advies nr. 27 van 10 december 1999
over evenwichtige deelname van mannen en vrouwen aan de schrijvende pers in België.

Advies nr. 28 van 10 december 1999
inzake het sociaal statuut van de meewerkende echtgenoot.

Advies nr. 29 van 10 december 1999
inzake de problematiek van de bejaarden (deel 1: de 65-jarigen en ouder).

Advies nr. 30 van 24 januari 2000
over de invloed van de vermindering van de devolutieve werking van de lijststem op de vrouwelijke vertegenwoordiging in de parlementen.

Advies nr. 31 van 7 maart 2000
betreffende het wetsvoorstel ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en racismebestrijding.

Advies nr. 32 van 7 april 2000
betreffende dementerende bejaarden.

Advies nr. 33 van 7 april 2000
gender en gezondheid – 1. osteoporose.

Advies nr. 34 van 7 april 2000
inzake de wet van 20 juli 1990 ter bevordering van de evenwichtige aanwezigheid van mannen en vrouwen in organen met adviserende bevoegdheid.

Advies nr. 35 van 7 april 2000
omtrent de ondervertegenwoordiging van vrouwen bij de brandweerkorpsen.

Advies nr. 36 van 7 april 2000
fiscaliteit en armoede – betreffende de toekomstige fiscale hervorming en de invloed daarvan op de sociale gelijkheid vanuit de genderdimensie.

Advies nr. 37 van 8 december 2000
inzake moederschapbescherming: nieuw onderzoek.

Advies nr. 38 van 8 december 2000

inzake bejaarde migrantenvrouwen.

Advies nr. 39 van 8 december 2000

inzake de aftrek voor kinderen ten laste en het fiscaal statuut van de onderhoudsgelden voor kinderen.

Advies nr. 40 van 8 december 2000

betreffende het voorstel voor een richtlijn tot wijziging van richtlijn 76/207/EEG.

Advies nr. 41 van 9 maart 2001

over de inkomensgarantie voor ouderen (IGO).

Advies nr. 42 van 9 maart 2001

inzake het beroeps- en sociaal statuut voor de bij een dienst aangesloten onthaalmoeders.

Advies nr. 43 van 20 april 2001

betreffende de oriëntatienota van de federale staat rond een nationaal actieplan ter bestrijding van geweld tegen vrouwen.

Advies nr. 44 van 22 mei 2001

inzake het voorontwerp van wet betreffende de bescherming van de werknemers tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Advies nr. 45 van 26 juni 2001

over de invloed van de arbeidsomstandigheden inzake “gender en gezondheid”.

Advies nr. 46 van 26 juni 2001

inzake de ouderen en de digitale wereld.

Advies nr. 47 van 17 september 2001

inzake de problematiek van de opzeggingstermijnen bij ontslag van in overheidsdiensten op grond van een arbeidsovereenkomst tewerkgestelde werklieden, gezien vanuit een genderperspectief.

Advies nr. 48 van 17 januari 2002

omtrent de oprichting van een instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.

Advies nr. 49 van 17 januari 2002

over de politieke participatie van de vrouwen in het licht van de resultaten van de gemeente- en provincieraadsverkiezingen van oktober 2000.

Advies nr. 50 van 17 januari 2002

inzake moederschapbescherming in het kader van de gerechtelijke stage.

Advies nr. 51 van 15 maart 2002

over de gezondheidsenquête, België 2001.

Advies nr. 52 van 17 mei 2002

inzake de voorstellen van mevrouw de Minister van Gelijke kansenbeleid omtrent moederschapbescherming van vrouwelijke zelfstandigen.

Advies nr. 53 van 14 juni 2002

betreffende de in de Ministerraad van 19 april 2002 goedgekeurde nota omtrent het sociaal en fiscaal statuut van de meewerkende echtgenoten van zelfstandigen.

Advies nr. 54 van 13 september 2002

omtrent de islamitische sluier.

Advies nr. 55 van 13 september 2002

betreffende vrouwen in de Belgische diplomatie.

Advies nr. 56 van 13 september 2002

betreffende gender in onderzoek, onderwijs en documentatie.

Advies nr. 57 van 13 september 2002

betreffende “vrouwen en asielrecht”.

Advies nr. 58 van 13 september 2002

betreffende vrouwen van 50 jaar en meer.

Advies nr. 59 van 13 september 2002

betreffende de evenwichtige vertegenwoordiging van mannelijke en vrouwelijke rechters in het Arbitragehof, het Hof van Cassatie en de Raad van State.

Advies nr. 60 van 8 november 2002

betreffende de kieswethervorming en de gevolgen ervan op de vertegenwoordiging van de vrouwen in de politiek.
bekrachtigd door de Raad op 13 december 2002

Advies nr. 61 van 8 november 2002

betreffende vrouwenrechten en mensenrechten.
bekrachtigd door de Raad op 13 december 2002

Advies nr. 62 van 8 november 2002

betreffende het gelijke plasrecht voor mannen en vrouwen: de openbare toiletten herbekeken.
bekrachtigd door de Raad op 13 december 2002

Advies nr. 63 van 13 december 2002

betreffende “vrouw en sport” – II.

Advies nr. 64 van 13 december 2002

betreffende gender en werkgelegenheid van personen met een handicap.

Advies nr. 65 van 13 december 2002

omtrent gender in de Copernicushervorming.

Advies nr. 66 van 17 januari 2003

betreffende de transformatie van het “Pekingcomité” als permanent orgaan.
bekrachtigd door de Raad op 10 april 2003

Advies nr. 67 van 22 januari 2003

betreffende het ontwerp van koninklijk besluit tot vaststelling van het organiek statuut van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen
bekrachtigd door de Raad op 10 april 2003

Advies nr. 68 van 14 februari 2003

betreffende de optrekking van de plafonds van de voor gepensioneerden toegestane arbeid vanaf 1 januari 2002.
bekrachtigd door de Raad op 10 april 2003

Advies nr. 69 van 14 februari 2003

betreffende daderhulp bij partnergeweld.
bekrachtigd door de Raad op 10 april 2003

Advies nr. 70 van 14 februari 2003

betreffende de hervorming van de echtscheiding.
bekrachtigd door de Raad op 10 april 2003

Advies nr. 71 van 14 maart 2003

betreffende de impact van het moederschapsverlof op de wachttijd in de werkloosheidsreglementering.
bekrachtigd door de Raad op 10 april 2003

Advies nr. 72 van 20 maart 2003

betreffende het ontwerp van koninklijk besluit houdende de reorganisatie van de Raad van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen
bekrachtigd door de Raad op 10 april 2003

Advies nr. 73 van 20 maart 2003

betreffende een Europese Grondwet.
bekrachtigd door de Raad op 10 april 2003

Advies nr. 74 van 17 oktober 2003

betreffende de voorwaarden voor een professionalisering van de prostitutie.

Advies nr. 75 van 17 oktober 2003

betreffende de veiligheids- en preventiecontracten.

Advies nr. 76 van 17 oktober 2003

over een evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen bij de sociale verkiezingen in 2004.

Advies nr. 77 van 17 oktober 2003

betreffende de aanvullende pensioenen.

Advies nr. 78 van 17 oktober 2003

betreffende mensenhandel met het oog op economische uitbuiting.

Advies nr. 79 van 17 oktober 2003

betreffende mensenhandel met het oog op seksuele uitbuiting.

Advies nr. 80 van 17 oktober 2003

betreffende vrouwen en de ruimtelijke aanpak van sociale veiligheid.

Advies nr. 81 van 12 maart 2004

inzake de regionale en Europese verkiezingen van juni 2004 – Balans en analyse van de parlementsverkiezingen van 18 mei 2003

Advies nr. 82 van 12 maart 2004

betreffende vrouwen van 60 jaar en ouder

Advies nr. 83 van 12 maart 2004

met betrekking tot het voorstel van richtlijn van de Raad van Europese ministers voor de toepassing van het beginsel inzake de gelijke behandeling voor vrouwen en mannen bij de toegang tot goederen en diensten en de levering van goederen en diensten zoals voorgesteld door de Europese Commissie en de implicaties daarvan voor het Belgische recht

Advies nr. 84 van 1 oktober 2004

betreffende de verloven ter bevordering van de combinatie van gezins- en beroepsleven

Advies nr. 85 van 1 oktober 2004

betreffende de toekenning van de verminderingen wegens gezinslasten in de berekening van de bedrijfsvoorheffing van gehuwde ouders

Advies nr. 86 van 1 oktober 2004

betreffende de arbeidstijd in de administratieve overheidsdiensten, vanuit een genderinvalshoek

Advies nr. 87 van 1 oktober 2004

betreffende de verdeling van de gezinslasten en de betaalde arbeid tussen mannen en vrouwen binnen het gezin en de samenleving.

Advies nr. 88 van 1 oktober 2004

betreffende de vrouwen van 50 jaar en meer.

Advies nr. 89 van 1 oktober 2004

betreffende de huisplaatsing in het kader van geweld op vrouwen

Advies nr.90 van 1 oktober 2004

betreffende de resultaten van de regionale en Europese verkiezingen van 13 juni 2004.

Advies nr.91 van 21 december 2004

betreffende de pijnstillers.

Advies nr.92 van 11 februari 2005

betreffende het voorontwerp vanwet “tot het bevorderen van een gelijkmatig verdeelde huisvesting van het kind van wie de ouders gescheiden zijn en tot regeling van de gedwongen tenuitvoerlegging inzake huisvesting van het kind”

Advies nr.93 van 11 februari 2005

betreffende resolutie 1325 (2000) van de VN-veiligheidsraad met betrekking tot vrouwen, vrede en veiligheid.

Advies nr.94 van 11 maart 2005

betreffende de genderdimensie in het werkgelegenheidsbeleid – een oproep tot de beleidsmakers en de sociale partners.

Advies nr.95 van 11 maart 2005

betreffende de uitwerking van een wetboek voor gendergelijkheid.

Advies nr.96 van 15 april 2005

betreffende de vrouwelijke vrije beroepen.

Advies nr.97 van 17 juni 2005

betreffende au pair-jongeren.

Advies nr.98 van 17 juni 2005

betreffende de vertegenwoordiging van België bij de Commission Status of Woman.

Advies nr.99 van 29 juni 2005

betreffende de (samen-)werking tussen de Raad en het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen.

Advies nr.100 van 8 september 2005

naar aanleiding van het debat over de loopbaaneinde.

Advies nr.101 van 8 september 2005

betreffende financiële en fiscale implicaties bij de pensioenstelling en overlijden.

Advies nr.102 van 8 september 2005

betreffende de orde van de geneesheren.

Advies nr.103 van 14 oktober 2005

betreffende de feminisering van beroeps- en functienamen in de juridische wereld.

Advies nr.104 van 18 november 2005

betreffende het Europees Instituut voor de gendergelijkheid en haar vestigingsplaats.

Advies nr.105 van 10 februari 2006

betreffende de arrondissementscommissaris en de provinciegouverneur.

Advies nr.106 van 10 februari 2006

over de gevolgen van de nieuwe decretale regelgevingen bij de gemeente- en provincieraadsverkiezingen.

Advies nr.107 van 7 april 2006

betreffende het voorontwerp tot wijziging van de wet van 6 maart 1996 strekkende tot controle op de toepassing van de resoluties van de wereldvrouwenconferentie die van 4 tot 14 september 1995 in Peking heeft plaatsgehad en tot integratie van de genderdimensie in het geheel van de federale beleidslijnen.

Advies nr.108 van 12 mei 2006

met betrekking tot quota in raden van bestuur.

Advies nr.109 van 30 maart 2006

betreffende de toepassing van gender mainstreaming bij het antwoord van de Belgisch regering op de vragenlijst over de gezondheidszorg en de langdurige zorg voor ouderen

Advies nr.110

over de uitvoering van het generatiepact wat betreft het brugpensioen en het wettelijk pensioen: anciënniteitsvereisten, gelijkgestelde periodes, invulling van het begrip zware arbeid.

Advies nr.111 van 9 juni 2006

met betrekking tot ouderen, armoede en gezondheidszorg, bekrachtigd door de Raad van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen op 13 oktober 2006.

Advies nr.112 van 9 juni 2006

met betrekking tot de voorontwerpen van wet en van koninklijk besluit met betrekking tot geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, bekrachtigd door de Raad van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen op 13 oktober 2006.

Advies nr.113 van 7 juli 2006

betreffende het voorontwerp van wet ter bestrijding van de discriminatie tussen vrouwen en mannen, bekrachtigd door de Raad van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen op 13 oktober 2006.

Advies nr.114 van 7 juli 2006

betreffende de oprichting van een administratief rechtscollege uitsluitend bevoegd voor alles wat betrekking heeft op gelijke kansen.

Advies nr.115 van 16 mei 2008

betreffende de genderdimensie in het regeerakkoord en in de algemene beleidsnota's van de federale ministers.

Advies nr.116 van 7 juli 2008

met betrekking tot de ontwerpen van koninklijk besluit tot uitvoering van de wet van 20 juli 1990 ter bevordering van de evenwichtige aanwezigheid van mannen en vrouwen in organen met adviserende bevoegdheid.

Advies nr.117 van 14 november 2008

met betrekking tot het voorstel van richtlijn tot wijziging van de richtlijn 92/85/EEG inzake de moederschapsbescherming van werkneemsters.

Advies nr.118 van 13 februari 2009

met betrekking tot het voorstel tot herziening van de richtlijn 86/613/EEG betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van zelfstandig werkzame mannen en vrouwen, de landbouwsector daarbij inbegrepen, en tot bescherming van het moederschap

Advies nr.119 van 13 februari 2009

met betrekking tot euthanasie

Advies nr.120 van 8 mei 2009

met betrekking tot de toekenning van de kinderbijslag wanneer de ouders van het kind gescheiden zijn

Advies nr.121 van 13 maart 2009

met betrekking tot twee ontwerpen van koninklijk besluit tot uitvoering van de wet van 20 juli 1990 ter bevordering van de evenwichtige aanwezigheid van mannen en vrouwen in organen met adviserende bevoegdheid

Advies nr. 122 van 10 april 2009

met betrekking tot het ontwerp van koninklijk besluit tot oprichting van een interdepartementale coördinatiegroep ter uitvoering van art. 8 van de wet van 12 januari 2007 strekkende tot controle op de toepassing van de resoluties van de wereldvrouwenconferentie die in september 1995 in Peking heeft plaatsgehad en tot integratie van de genderdimensie in het geheel van de federale beleidslijnen

Advies nr. 123 van 12 juni 2009

voor statistieken uitgesplitst naar geslacht en genderindicatoren

Advies nr. 124 van 11 september 2009

met betrekking tot discriminatie inzake levensverzekeringen

Advies nr. 125 van 9 oktober 2009

met betrekking tot éénoudergezinnen

Advies nr. 126 van 18 december 2009

betreffende de vergoeding van werknemers in geval van werkverwijdering wegens borstvoeding

Advies nr. 127 van 2 april 2010

betreffende positieve acties in de privésector

Advies nr. 128 van 2 april 2010

inzake de gendertest in het kader van de tenuitvoerlegging van de wet gender mainstreaming

Advies nr. 129 van 10 september 2010

met betrekking tot de vereenvoudiging/verfijning van de sociale balans

Advies nr. 130 van 10 september 2010

Individualisering van de rechten in de tak van de pensioenen van bezoldigde werknemers met het oog op de toepassing van de gelijke behandeling van mannen en vrouwen

Advies nr. 131 van 31 maart 2011

betreffende de gevolgen van het arrest *test-aankoop* van het hof van justitie

Advies nr. 132 van 9 december 2011

over de publieke kost van partnergeweld

Advies nr. 133 van 9 december 2011

betreffende het voorstel voor een typologie van de gelijkgestelde periodes voor de berekening van socialezekerheidsuitkeringen

Advies nr. 134 van 16 april 2013

over de gelijke behandeling van mannen en vrouwen inzake beroepsziekten

Advies nr. 135 van 21 juni 2013

betreffende de impact van bepaalde sociaal-economische maatregelen in 2012

Advies nr. 136 van 21 juni 2013

betreffende kinderarbeid in het kader van minimissverkiezingen

Advies nr. 137 van 13 september 2013

betreffende de erkenning van de mantelzorger die een persoon met een grote zorgbehoefte bijstaat

Advies nr. 138 van 13 december 2013

betreffende de verenigbaarheid van bepaalde door verkiezing verkregen mandaten met de periode van moederschapsverlof

Advies nr. 139 van 13 december 2013

betreffende het voorontwerp van wet tot versterken van de strijd tegen seksisme

Advies nr. 140 van 13 december 2013

betreffende het begrip van de in aanmerking genomen diensten voor de toekenning en de berekening van de rustpensioenen in de overheidssector

Advies nr. 141 van 13 december 2013

betreffende het onderwerpen van bepaalde uitkeringen aan de sociale bijdragen

Advies nr. 142 van 21 maart 2014

betreffende een voorontwerp van wet “tot wijziging van het rustpensioen en het overlevingspensioen en tot oprichting van de overgangsuitkering, in de pensioenregeling voor werknemers”

Advies nr. 143 van 21 maart 2014

betreffende een voorontwerp van wet “tot wijziging van de wetgeving betreffende de overlevingspensioenen van de overheidssector”

Advies nr. 144 van 21 maart 2014

betreffende een voorontwerp van wet “tot hervorming van het overlevingspensioen van zelfstandigen”

Advies nr. 145 van 13 februari 2015

betreffende de inkorting van het ziekenhuisverblijf na een bevalling

Advies nr. 146 van 13 februari 2015

betreffende de cumul van onderbrekingsuitkeringen met een overlevingspensioen in de openbare sector

Advies nr. 147 van 29 mei 2015

betreffende diverse maatregelen van de hervorming van het Werknemerspensioen

Deel 1: duur van de loopbaan

Deel 2: optrekking van de leeftijd voor de toegang tot het overlevingspensioen

Advies nr. 148 van 9 oktober 2015

betreffende de sociale bescherming van werkneemsters met een miskraam

Advies nr. 149 van 13 november 2015

betreffende de genderdimensie en zware arbeid in het kader van de pensioenhervorming (puntensysteem).

Advies nr. 150 van 13 juli 2016

betreffende de erkenning van de mantelzorger die een persoon met een grote zorgbehoefte bijstaat.

Advies nr. 151 van 9 december 2016

betreffende een genderimpactanalyse van het wetsontwerp werkbaar en wendbaar werk.

Advies nr. 152 van 10 maart 2017

betreffende de diplomabonificatie in de pensioenberekening

Advies nr. 153 van 8 september 2017

betreffende het voorstel van richtlijn van de Europese Commissie van 26 april 2017 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van richtlijn 2010/18/EU van de Raad.

Advies nr. 154 van 8 december 2017

betreffende de verloven voor co-ouders in het geval van een doodgeboren kind

Advies nr 155 van 25 juni 2021

betreffende de loontransparantie en het wegwerken van de loonkloof tussen vrouwen en mannen

Advies nr. 156 van 10 december 2020

betreffende de sociale rechten van de personen die zich prostitueren

Advies nr. 157 van 15 april 2020

betreffende drie wetsvoorstellen inzake ziekteperioden die plaatsvinden tijdens de 6 weken vóór de vermoedelijke geboortedatum

Advies nr. 158 van 26 november 2020

betreffende het regeringsakkoord van 30-9-2020 en de beleidsverklaringen van de federale ministers

Advies nr. 159 van 12 maart 2021

betreffende de toegang tot vrouwelijke en mannelijke anticonceptie

Advies nr. 160 van 4 juni 2021

betreffende de opschorting van de degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen tijdens de moederschapsrust

Advies nr 161 van 22 oktober 2021

betreffende het voorstel van Richtlijn COM(2021) 93 finaal – Gelijke beloning en transparantie

Advies nr 162 van 19 november 2021

over het voorontwerp van wet betreffende de niet-inroepbaarheid van de nietigheid van de arbeidsovereenkomst ten aanzien van sekswerkers

Advies nr. 163 van 21 januari 2022

betreffende de "cascademaatregel" aan de universiteiten in de Franse Gemeenschap.

Advies n° 164 van 11 maart 2022

betreffende het wetsvoorstel van 13 september 2019 tot opheffing van sommige wettelijke bepalingen inzake minimale arbeidsduur (Doc 55 – 0318/001)

Advies nr. 165 van 9 september 2022 van het Bureau
betreffende de herziening van de bepalingen inzake borstvoedingspauzes

Advies nr. 166 van 14 oktober 2022 van het Bureau
over (on)vrijwillig deeltijds werken

Advies nr. 167 van 18 november 2022 van het Bureau
over de opschorting van de degressiviteit van werkloosheidsuitkeringen tijdens de moederschapsrust - tweede onderzoek

Advies nr. 168 van 13 januari 2023 van het Bureau
over een voorontwerp van wet tot wijziging van de drie federale antidiscriminatiewetten

Advies nr. 169 van 3 maart 2023 van het Bureau
betreffende een wetsontwerp "dat de overdracht van het saldo van het ouderschapsverlof van de overleden ouder aan de overlevende ouder mogelijk maakt" (Nr. 2123)

Advies nr. 170 van 7 juli 2023 van het Bureau
met betrekking tot de gezinsdimensie in pensioenen.

Advies nr. 171 van 8 september 2023 van het Bureau
over het voorontwerp van wet houdende bepalingen betreffende sekswerk onder arbeidsovereenkomst

Advies nr. 172 van 9 februari 2024 van het Bureau
betreffende de Richtlijn 2023/970 van 10 mei 2023 tot versterking van de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid door middel van beloningstransparantie en handhavingsmechanismen (PB 17.05.2023)

Advies nr. 173 van 13 juni 2025 van het Bureau
over de genderdimensie in het regeerakkoord Arizona (31 januari 2025) en de beleidsverklaringen van de federale ministers

Advies nr. 174 van 12 september 2025 van het Bureau
betreffende de overdracht van de facultatieve moederschapsrust aan de andere partner

Aanbeveling van de Raad van 31 maart 1995
betreffende de hervorming van de pensioenen van de bezoldigde werknemers

Aanbeveling van de Raad van 25 juni 1998
omtrent het voorontwerp van wet over de gelijke behandeling tussen mannen en vrouwen op het werk

Memorandum voor de formateur van de regering na de verkiezingen van 21 mei 1995

Memorandum voor de formateur van de regering na de verkiezingen van 13 juni 1999

Het standpunt van de Raad over de Sociale Zekerheid

Deeltijdse arbeid - Situatie en gevolgen op het gebied van arbeidsrecht en sociale zekerheid

Inventaris van 7 april 2000 betreffende discriminatie van holebi's

inventaris van 7 april 2000 betreffende discriminaties (of anomalieën) inzake kinderbijslag

Memento aangaande gelijke kansen tussen mannen en vrouwen

De oprichting van de Commissie Vrouwenarbeid 40 jaar geleden

1.1.3. Vaste Commissie Arbeid van de Raad van Gelijke Kansen voor mannen en vrouwen.

Advies nr. 1 van 10 september 1999

met betrekking tot het ontwerp van koninklijk besluit “betreffende de toelatingsvoorwaarden voor bepaalde betrekkingen in de buitendiensten van het directoraat-generaal van de strafinrichtingen van het Ministerie van Justitie”

Advies nr. 2 van 12 februari 2002

met betrekking tot het ontwerp van besluit van de Vlaamse Gemeenschap tot wijziging van het besluit van 8 juni 1999 tot opheffing van het koninklijk besluit van 9 november 1984 betreffende de voorwaarden voor toelating tot bepaalde betrekking in de huizen van opvoeding onder toezicht van de Staat

Advies nr. 3 van 18 september 2013

met betrekking tot het voorontwerp van koninklijk besluit betreffende de bemiddelaar in het kader van de bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen

Advies nr. 4 van 15 januari 2014

betreffende een voorontwerp van koninklijk besluit “tot vaststelling van de gevallen waarin melding kan worden gemaakt van het geslacht in de toegangsvoorwaarden van een betrekking of een beroepsactiviteit tot uitvoering van artikel 13, §3 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen mannen en vrouwen”

Advies nr. 5 van 9 oktober 2015

over de toegangsvoorwaarden voor moederschapsuitkeringen

1.1.4. Commissie Adviesorganen van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen.

Advies nr. 1 van 13 januari 2016

betreffende de Wetenschappelijke Raad van het Federaal Agentschap voor Nucleaire Controle

Advies nr. 2 van 4 maart 2016

betreffende de algemene lijst van de door de wet van 20 juli 1990 bedoelde adviesorganen

Advies nr. 3 van 6 oktober 2017

betreffende de wetenschappelijke comités van het Instituut voor de Nationale Rekeningen.

Advies nr. 4 van 6 oktober 2017

betreffende de Technische Commissie voor Verpleegkunde.

Advies n° 5 van 6 september 2018

betreffende de Vaste Commissie van de Lokale Politie

Advies n° 6 van 1 februari 2019

betreffende de Commissie voor Sociaal Hulpbetoon aan personen met een handicap

Advies n° 7 van 1 februari 2019

betreffende het Doorzichtigheidscomité ingesteld bij het Federaal Agentschap voor Geneesmiddelen en Gezondheidsproducten

Advies n° 8 van 23 februari 2021

betreffende het Auditcomité van de Federale Overheid

Advies n° 9 van 16 juli 2021

betreffende de Federale Raad voor verpleegkunde

Advies n° 10 van 4 september 2021

betreffende de Federale Raad voor de Vroedvrouwen

Advies n°. 11 van 10 juni 2022

betreffende de Federale Politieraad

Advies n° 12 van 21 september 2023

betreffende de Federale Politieraad (nieuwe afwijking)

Advies n° 13 van 19 november 2024

betreffende de Commissie voor Sociaal Hulpbetoon aan personen met een handicap (tweede advies)

1.2. BROCHURES

* De Commissie Vrouwenarbeid publiceerde:

- Gelijkheid van bezoldiging
Wat voor nieuws ?
- De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25 (in samenwerking met het Commissariaat-generaal voor de Bevordering van de Arbeid)
- Hoe stelt men een werkaanbieding op die niet discriminerend is ?
Titel V van de wet van 4.8.1978 betreffende de gelijke behandeling van mannen en vrouwen in het arbeidsproces.
- De gelijke behandeling van mannen en vrouwen: een wet die ook U aangaat !
- De rol van de vrouw in de economie - Voorbereidend verslag voor de Wereldconferentie van Nairobi, 1985.

* Het Secretariaat van de Commissie Vrouwenarbeid publiceerde:

- J. JACQMAIN, “Ongewenst seksueel gedrag op de arbeidsplaats - juridische actiemiddelen in het arbeidsrecht”, 1988, door de uitgave 1992.

* Het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid publiceerde:

- C. CROMBE (lid van het secretariaat van de C.V.A.), “Werk en ouderschap: hoe combineer je dat ? (Opvangmogelijkheden voor kinderen van 0 tot 12 jaar)”, 1988.
- Akten van de studiedagen van 29.10.1992 gewijd aan “Ongewenste intimiteiten op de arbeidsplaats”, gecoördineerd door G. MEUNIER.
- Vrouwen en armoede
- Standpunt van de Raad over de sociale zekerheid.
- Informatiemap over het IVde actieprogramma.
- Affiches van de campagne rond de verdeling van de zorgtaken.
- Memento gelijke kansen voor mannen en vrouwen.
- Overzicht van de eerste 40 adviezen van de Raad van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen (1994-2000).
- Overzicht van de adviezen (van 41 tot 80) van de Raad van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen (2001-2004).
- Overzicht van de adviezen (van 81 tot 10) van de Raad van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen (2005-2006).
- Activiteitenverslag van de Raad van gelijke kansen 2006 - 2010
- Activiteitenverslag van de Raad van gelijke kansen 2010 – 2015
- Deeltijdse arbeid. Situatie en gevolgen op het gebied van arbeidsrecht en sociale zekerheid.
- Power-training. Een gids voor vrouwen.
- Gezin(nen) in beweging.
- Aangesteld als vertrouwenspersoon van OSGW? – Resultaten van de enquête gericht aan de vertrouwenspersonen aangesteld in het kader van het koninklijk besluit van 18 september 1992 ter bescherming van de werknemers tegen ongewenst seksueel gedrag op het werk in de privé-sector.
- Activiteitenverslag van de Directie van de gelijke kansen voor vrouwen en mannen: juli 1999-juni 2001.
- 175 jaar vrouwen – gelijkheid en ongelijkheid in België 1830-2005
- De oprichting van de Commissie Vrouwenarbeid 40 jaar geleden

1.3. CAHIERS VAN DE COMMISSIE VROUWENARBEID

- Nr.1 :** uittreksel uit het Arbeidsblad van maart 1976.
De vrouw in de arbeidswereld.
(Handelingen van de studiedagen van 25-26 september 1975).
- Nr.2 :** uittreksel uit het Arbeidsblad van juni-juli 1977.
De tewerkstelling en de werkloosheid van vrouwen in België.
(Verslag van de studiedag van 30 november 1976).
- Nr.3 :** uittreksel uit het Arbeidsblad van december 1978.
Naar een arbeidsmarkt met gemengde beroepen.
(Verslag van de studiedag van 30 januari 1978).
- Nr.4 :** uittreksel van het Arbeidsblad van juni 1980.
Coëducatie als middel om gelijke kansen tussen mannen en vrouwen te bevorderen.
(Verslag van de studiedagen van 29 en 30 november 1979).
- Nr.5 :** uittreksel uit het Arbeidsblad van december 1981.
Nieuwe technologieën en de tewerkstelling van vrouwen.
(Verslag van de studiedagen van 1 en 2 oktober 1981).
- Nr.6 :** uittreksel uit het Arbeidsblad van april-mei 1984.
De beroepsarbeid van de vrouw en de fiscaliteit.
(Akten van de studiedag van 18 oktober 1982).
- Nr.7 :** uittreksel uit het Arbeidsblad van oktober-november 1984.
Positieve acties en tewerkstelling van vrouwen.
(Akten van de studiedagen van 1 en 2 oktober 1984).
- Nr.8 :** uittreksel uit het Arbeidsblad van maart-april 1986.
Gelijke behandeling en beloning van mannen en vrouwen - Informatiedag voor de juridische wereld.
(Akten van de studiedag van 13 december 1985).
- Nr.9 :** uittreksel uit het Arbeidsblad van mei 1988.
De tewerkstelling van jonge vrouwen.
(Akten van de studiedag van 13 mei 1987).
- Nr.10 :** uittreksel uit het Arbeidsblad van januari-februari-maart-april-mei-juni 1989.
Flexibiliteit en sociale infrastructuur.
(Verslag en opvolging van de studiedag van 21 november 1988 van de Commissie Vrouwenarbeid).
- Nr.11 :** uittreksel uit het Arbeidsblad van april-mei-juni 1990.
Gelijke behandeling van mannen en vrouwen.
(Akten van het seminarie gewijd aan het Europees communautair recht en de toepassing ervan in het Belgisch en het Luxemburgs recht, gecoördineerd door D. DE VOS). Knokke, 29 en 30 maart 1990.

BELANGRIJKE PUBLICATIES

2

Wij hebben ons, op enkele uitzonderingen na, beperkt tot teksten die dateren van na de inwerkingtreding van de verschillende nationale en internationale instrumenten. De noten en opmerkingen vermeld in “deel B. Rechtspraak” zijn hier niet weergegeven.

2.1. ALGEMENE WERKEN

- * BAISIER L. en HUMBLET P.
 - Nachtarbeid door vrouwen, Verslag opgesteld voor de Staatssecretaris voor Maatschappelijke Emancipatie, Antwerpen, U.I.A., 1988 (verspreiding INBEL).

- * BILLY S., BRASSEUR P. et CORDIER J.Ph., La prévention des risques psychosociaux au travail, Etudes pratiques de droit social, Kluwer, 2016.

- * B.I.T.
 - “Combating Sexual Harassment at Work”, Conditions of Work Digest, 1/1992.

- * BLANPAIN R., DE ROECK G., DUMORTIER J., PETIT J., WALGRAVE J., e.a.
 - Verslag van de studiedag van 25 november 1978 betreffende de gelijke behandeling van mannen en vrouwen naar Europees en Belgisch Recht, K.U. Leuven, Instituut voor Arbeidsrecht.

- * Chronique féministe,
 - “Ongewenst seksueel gedrag”, nr. 44, juni-juli 1992.
 - “Les femmes et la vie économique”, nr. 45, september-oktober 1992,
“L’économie dans la famille”, nr. 46, december 1992, “L’économie dans la société”.
 - “Travail de nuit des femmes”, nr. 52, april-mei 1994.
 - “Pensions: une égalité injuste”, nr. 59, augustus-september 1996.
 - “Emploi: ce n’est pas le travail qui manque”, nr. 60, november-december 1996.
 - “Petite enfance, l’accueil en crise”, nr. 63, september-oktober 1997

- * COENEN M.Th.
 - “La grève des femmes de la F.N. en 1966”, Pol.-His., Bruxelles, 1991.

- * COMMISSIE VAN DE EUROPESE ECONOMISCHE GEMEENSCHAPPEN
 - Positieve acties ten voordele van vrouwen op het vlak van de tewerkstelling (Gids), 1988.

- * CORDIER J. Ph. en BRASSEUR P.,

- Le bien-être psychosocial au travail, Etudes pratiques de droit social, Kluwer, 2008.
- * CUYPERS D. (dir.), Gelijkheid in het arbeidsrecht, Intersentia, 2003.
- * DECAT A., PELGRIMS C. en HONDGEGHEM A.,
 - Het glazen plafond bij de overheid. Een case study naar de selectie van de federale topmanagers, Instituut voor de Overheid (K.U.L.), 2004.
- * DE GRAEVE B., TRIEST M., HUMBLET P., VOGEL-POLSKY E., WILLEKENS H.
 - “Positieve actie, positieve discriminatie, voorrangsbepaling voor vrouwen”, Tegenspraak Cahier n° 8, Kluwer, Antwerpen, 1990.
- * DE JONG A.M.
 - Gelijke behandeling en het personeelsbeleid: de positie van de vrouw in de arbeidsorganisatie, Kluwer, Deventer, 1983.
- * DEMAGOS, A., L'écart salarial entre hommes et femmes, Larcier, Brussel, 2015.
- * ENGELS C. (ed.)
 - De bescherming van werknemers tegen ongewenst seksueel gedrag op het werk, die Keure, 1993
- * HONDEGHEM A., SCHEEPERS S., DECAT A. en FACON P.,
 - Studie naar de gelijkheid van mannen en vrouwen in het federaal openbaar ambt, Instituut voor de Overheid (K.U.L.), 2004.
- * JACQMAIN, J.,
 - Protection de la maternité, Etudes pratiques de droit social, Kluwer, 1ste ed. 2007, 2^{de} ed., 2012; 3^{de} ed., 2019
- * MARTIN, D.,
 - Egalité et non-discrimination dans la jurisprudence communautaire, Bruylant, 2006
- * MEULDERS D. en VANDERSTRICHT V.
 - La position des femmes sur le marché belge du travail - Evolution 1983-1990, U.L.B., Dulbea, 1991.
- * Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid,
 - Het overleg over de plannen voor positieve acties in de ondernemingen uit de particuliere sector, 1990.
 - De positieve actieplannen ten behoeve van vrouwen en het sociaal overleg, (Verslag van de breiningsdag van 5 maart 1991).
- * PEEMANS-POULLET H., (o.l.v.)
 - L'individualisation des droits dans le secteur des pensions des travailleurs salariés, Université des Femmes, 1994.

- * PEEMANS-POULLET H.,
 - Un bon mari ou un bon salaire ?, Université des Femmes, 2010.
 - * PLASMAN R., (ed.)
 - “Les femmes d’Europe sur le marché du travail”, (ed.) L’Harmattan, 1994, Logiques sociales, série démographie.
 - * Arbeidsblad,
 - “Gezin en Arbeid: de moeilijke verzoening”, okt.-nov.-dec. 1991.
 - “Ongewenst sexueel gedrag”, okt. 1992 - maart 1993; teksten van: DE VOS D. (coord.), MEUNIER G., BALTHAZAR-LOPES S. et CORDIER J. Ph., ROUSSEAU A., VANDEN BROECK Ph., GOFFINET F., JACQMAIN J., VOETS M.
 - * RUBENSTEIN M.
 - La dignité de la femme dans le monde du travail, Europese Commissie (V/412/1-87, 1987).
 - * SMET Miet
 - Positieve acties in de overheidsdiensten, toelichting bij het K.B. van 27.2.1990
 - * SMET Miet
 - Positieve acties in de overheidsdiensten, Model analytisch rapport voor Ministeries en Instellingen van Openbaar nut.
 - * SMET Miet en VAN MEENSEL R.
 - “Een gedragscode voor functiewaardering in het kader van gelijk loon voor werk van gelijke waarde”, 1994.
 - * TROCLET L., en HALIMI G.
 - La femme dans le droit social international, Labor, Bruxelles, 1975.
 - * UNIVERSITE DES FEMMES
 - Sécurité sociale: individualisation des droits et transformation des droits dérivés, Documents préparatoires (2 vol.) et actes du colloque du 26.9.1987, Bruxelles.
 - * VAN CLEEF, S., Positieve actie, die Keure, 2024
 - VERMEULEN, L., Discriminatie in arbeidsrelaties 2.0, Intersentia, 2020.
 - * VERWILGHEN M. (éditeur)
 - L’égalité juridique entre femmes et hommes dans la Communauté européenne, Louvain-la-Neuve, Presses universitaires de Louvain-la-Neuve.
- Vol. 1: Rapports généraux, 1986
 Vol. 2: Rapports nationaux - National Reports, 1986
 Vol. 3: Recueil de textes, 1987.

- * VERWILGHEN M. (éd.)
 - L'accès à l'égalité entre femmes et hommes dans la Communauté européenne, Presses universitaires, Louvain-la-Neuve, 1993.
- * VERWILGHEN M. en VON PRONDZYNSKI F. (coordinateurs)
 - L'égalité juridique entre femmes et hommes dans la Communauté européenne, Office des publications officielles des Communautés européennes et Bruylant, Bruxelles, 1993-1995, 15 volumes prévus, dont le volume Belgique, 1994, par PICHAULT C., DE VOS D., HERBERT F. en JACQMAIN J.
- * VIELLE P.
 - La sécurité sociale et le coût indirect des responsabilités familiales, Bibliothèque de la Faculté de droit de l'U.C.L., vol. XXXI, Bruylant, 2001.
- * VOGEL, L.,
 - La santé des femmes au travail en Europe – Des inégalités non reconnues, Brussel, Bureau technique syndical pour la Santé et la Sécurité, 2003
- * VOGEL-POLSKY E.,
 - Etude des programmes d'action positive en tant que stratégies destinées à intégrer les travailleurs féminins et d'autres groupes minorisés dans le marché du travail, Commission Européenne (V/80/83), 1982.
 - Les actions positives et les contraintes constitutionnelles et législatives qui pèsent sur leur mise en oeuvre dans les Etats membres du Conseil de l'Europe, Conseil de l'Europe (CEEG (87) 14), 1987.
- * X.
 - Praktische gids voor positieve acties in de ondernemingen, Dossier, Staatssecretariaat voor Maatschappelijke Emancipatie, Brussel, 1988.
- * X.
 - Sex-collega? Ex-collega, Dossier, Staatssecretariaat voor Maatschappelijke Emancipatie, Brussel, 1986.

2.2. ARTIKELS

- * BALLARIN L., "Le travail de nuit", Bulletin social du Guide social permanent, nr. 56, januari 1998, 2.
- * BAYART C., "De opmars van het discriminatierecht in de arbeidsverhoudingen" J.T.T., 2002, 309.
- * BERTRAND V.
 - "A propos de l'arrêt Marshall II: l'effet direct des directives et la sanction de la violation de la règle d'égalité entre hommes et femmes", J.T.D.E., 1993, 57.
- * BINON J.M.

- "L'égalité de traitement en droit européen et ses applications à l'assurance", J.T.D.E., 2005, 231.
- * BLANPAIN R., WALGRAVE J., JACQMAIN J.
 - "Unlawful Employment Discrimination: A discussion of Belgian Law and Related Issues", Georgia Journal of International and Comparative Law, 1990, vol.20, 20.
- * BODSON J.C.
 - "A propos de l'égalité de traitement", Bull. FAR., n° 199, 1992, 39.
- * BOSSUYT M., "Het discriminatieverbod en positieve actie", R.W., 1998-99, 241.
- * BRIBOSIA E. en WEYEMBERGH A., "Le transsexualisme et l'homosexualité dans les jurisprudences des organes de contrôle de la Convention européenne des droits de l'homme et des juridictions communautaires", Revue de droit de l'U.L.B., 200/2, 109.
- * CAYPHAS L., « Les femmes dans le milieu carcéral en Belgique : renforcement des discriminations de genre ? », Soc.Kron., 2022, 361.
- * CLAEYS E.
 - "De ontslagvergoeding van een werknemer in deeltijds ouderschapsverlof wordt berekend op basis van het voltijdse loon", Soc. Kron., 2010, 353.
- CLESSE, Ch.-É.,
 - "Le 'mystery shopping' en matière de discrimination", J.T.T., 2018, 193.
- * COENE M.
 - "Een nieuwe UNO-conventie: het Verdrag tot afschaffing van de discriminatie ten aanzien van de vrouw", R.W., 1979-1980, 2739-2752.
- * COEURNELLE D. en OTTEVAERE A.
 - "La sécurité sociale belge et l'égalité de traitement entre hommes et femmes", R.B.S.S., 1994, 865.
- * COLLARD V.
 - "Faut-il appliquer la limitation temporelle de l'arrêt Barber aux prestations 'indissolublement liées' à l'affiliation rétroactive à un régime professionnel de pension?", Soc. Kron., 1998, 475.
- * CORDIER J. Ph., "La loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail", J.T.T., 2002, 381.
- * CORDIER J. Ph. en BRASSEUR P., "La charge psychosociale au travail : le point sur la réforme de 2007", Soc. Kron., 2008, 701.
- * CROMBE C.
 - "De collectieve benadering met het oog op de benoeming van het beroeps- en privé-leven", Arbeidsblad, okt.-nov.dec. 1991, 21.
- * CUVELLIEZ M. Th.,

- “La Cour de cassation et le Conseil d’Etat raisonnent-ils différemment?”, J.T., 1974, 453.
- “L’aidant sans revenu: petite histoire d’une discrimination ou variations sur une discrimination à raison du sexe”, Soc. Kron., 1987, 63.
- * DAVAGLE M., “Ongewenst seksueel gedrag op het werk”, A.T.O. Actuele Voorinformatie, nr. 35, 23 september 1998, 3.
- * DEBAIX P.
 - “Pensions: chronique d’une réforme en mode mineur”, Bulletin social du Guide social permanent, nr. 44, maart 1997; nr. 53, november 1997.
- * DE BEYS X.
 - “Les inégalités de traitement en droit et en fait en matière de sécurité sociale”, L’égalité (6426), s.d. 76-93.
- * DE COCK J.
 - “De richtlijn van de E.G. inzake de geleidelijke tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het gebied van de sociale zekerheid”, J.T.T., 1979, 1979, 345-348.
- * DEFOORT P.J.
 - “De taak van de wetgever inzake ongelijke behandeling op grond van seksuele geaardheid”, R.W., 1997-98, 625
- * DE JAEGER D.M.
 - “De vrouw in het arbeidsproces: een aparte situatie”, R.W., 1978-1979, 1329.
- * DE LEYE O.
 - ”De toetsing van het sociaal recht door het Arbitragehof en het Hof van Justitie en haar gevolgen”, J.T.T., 1993, 433.
- * DE REY S., SAMOY I. et FOUBERT P.,

« Afdwinging van de antidiscriminatie wetgeving in private rechtsverhoudingen : heeft het privaatrecht iets te bieden ? », R.W., 2021-22, 1210.
- * DE SCHUTTER O. en RENAULD B.
 - “L’action affirmative devant la Cour de Justice des Communautés européennes”, J.T.T., 1995, 125.
- * DE SMIJTER E. en VANHAMME J.
 - ”Een analyse van het arrest Levy en zijn implicaties voor de interpretatie van artikel 234 E.G.-Verdrag”, R.W., 1993-94, 1387.
- * DE VOS D.,
 - “L’âge de la retraite: une condition de travail très particulière”, J.T.T., 1989, 1.

- "L'individualisation des droits: du principe aux applications" dans Pour une autre sécurité sociale, actes du colloque du 13 avril 1988 du Conseil national des Femmes belges, C.N.F.B., 1988.
- "Entre salaire et sécurité sociale: la nature rémunératoire d'allocations familiales complémentaires", J.T.T., 1990, 185.
- "Les pensions professionnelles ou l'art de l'interrogation", Soc. Kron., 1990, 357 tot 363.
- "Het werk en het gezin, ... de vrouw", Arbeidsblad, okt.-nov.-dec. 1991, 21.
- "De strategie van de nachtarbeid. Het rechtzetten van de seksuele discriminaties in de collectieve arbeidsovereenkomsten - verloop van de uiteenzetting op 21.11.1990 van B. FITZPATRICK, Arbeidsblad, jan.-feb.-maart 1991, 117.
- "Protocolair Europa", Arbeidsblad, jan.-feb.-maart 1992, 87.
- "Hoog het hoofd", Arbeidsblad, okt.1992 - maart 1993, 5.
- "Raisonnables discriminations?", Chronique Féministe, décembre 1992, 7.
- "Le travail de nuit: la Real politik de l'égalité", J.T.T., 1993, 1.
- "L'égalité de traitement entre hommes et femmes, un droit d'exception", Arbeidsblad, nr. 12, 1993.
- "Pensionable Age and Equal Treatment: from Cherybdis to Scylla", Ind. Law. J., 1994, 175.
- * DE VOS D. en PICHAULT C.
 - "L'affaire des travailleuses de Bekaert-Cockerill", J.T.T., 1985, 433.
- * DE VOS M.
 - "La notion de rémunération au sens de l'article 119 (...) et son application dans le temps au regard de l'arrêt Barber et des arrêts postérieurs de la Cour de Justice des Communautés européennes", R.D.S., 1994, 156.
- * DRYON Piet en KRZESLO E.
 - "Vers la normalisation du travail de nuit: la loi établit l'égalité des hommes et des femmes", L'année sociale 1998, U.L.B., 85.
- * DUFOUR B., "Le harcèlement: fin d'un délit sur plainte", J.T., 2016, 527.
- * D'URSEL, E., "Hommes et femmes: vers une égalité substantielle en droit européen ?", J.D.E., 2015, 226.
- * ERNST-HENRION M.
 - "Le rôle normatif de l'O.N.U. dans l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes", J.T., 1988, 708.

- * EYLENBOSCH A. en VERRETH K.
- “Gelijke beloning van mannen en vrouwen inzake aanvullende pensioenregelingen: keert het Hof van Justitie op zijn stappen terug?”, *Soc. Kron.*, 1994, 145.
- * EYLENBOSCH A., PUT J., VAN NIEUWENHOVE. J., VERRETH K.
- “De pensioenleeftijd: een kwestie van interpretatie”, *T.S.R.*, 1996, 303.
- * FALLON M. en MARTIN D.
- "Dessine-moi une discrimination ...", *J.D.E.*, 2010, 165
- * FASTREZ L., LOECKX P. et MONNIER L., « La discrimination multiple et la théorie de l’intersectionnalité... », *Soc. Kron.*, 2018, 174.
- * FITZPATRICK B.
- “De strijd tegen seksuele discriminatie in de collectieve arbeidsovereenkomsten in België: een Europees standpunt”, *Arbeidsblad*, juli-aug.-sept. 1991, 114.
- * GESQUIERE G. en VAN BUGGENHOUT B.
- “Na de Top van Maastricht: brengen de Europese cenakels opheldering over de juiste toepassing van het Barber-arrest van het Hof van Justitie?”, *Soc. Kron.*, 1992, 271.
- * GEULETTE A., “De la discrimination indirecte ...” *R.B.S.S.*, 2003, 541.
- * GILLIAMS H.,
- “Het Hof van Justitie en de gelijke behandeling van man en vrouw”, 1988-1990, *R.W.*, 1991, 1354.

- “Het Europa van de burger ... en de rechter”, *Soc. Kron.*, 1992, 5.
- * GOEDERTIER G., “De wijzigingen aan de Grondwet van 21 februari 2002: de gelijkheid van vrouwen en mannen is gewaarborgd”, *R.W.*, 2003-04, 241.
- * GUBIN E.
- “Femmes et travail - 150 ans de mutations”, *Bull. FAR.*, n° 196/197, 1992, 5.
- * HENDRICKX F., “Ongewenste e-mails op het werk: cyberstalking of OSGW?”, *ATO-AVI*, nr. 93, 3.1.2001.
- * HERBERT F. en MAHIEU P.O.
- “Travail de nuit des femmes: validité de la législation belge après l’arrêt Stoeckel”, *Soc. Kron.*, 1993, 1.
- * HEUSSCHEN M.
- “Le statut social du conjoint aidant”, *J.T.*, 1990, 339.
- * HUMBLET P.,
- “Discriminatie bij de aanwerving van overheidspersoneel”, *R.W.*, 1988-89, 209.

- “Naar een afschaffing van het verbod van nachtarbeid voor vrouwen: een stap voorwaarts of twee stappen terug?”, R.W., 1988-89, 426.
- “Bewijs(-last) en geslachtsdiscriminatie”, R.W., 1991-92, 485.
- “Gelijke behandeling man/vrouw na twintig jaar richtlijn 76/207”, in VAN EECKHOUTTE W. en M. RIGAUX (red.), Sociaal Recht: niets dan uitdagingen, Gent, Mynen Breesch, 1996, 179.
- * HUMBLET P. en VANLAERE C., “De Wet Gelijkheid Man-Vrouw: update”, R.D.S., 2000, 348.
- * INGBER L.
 - “L’égalité en droit ou le droit à l’égalité”, J.T., 1979, 313.
- * JACQMAIN J.,
 - “Honderd jaar sociaal recht in België: de vrouwenarbeid”, Arbeidsblad, jan.-feb.1987,1.
 - “La dissolution du contrat de travail à l’âge de la pension: et l’égalité?”, Soc. Chron., 1988, 321.
 - “L’égalité des sexes contre la liberté d’expression?”, Bull. FAR., n° 128, 1982, 37; “L’égalité des sexes et liberté d’expression: une victoire de principe”, Bull. FAR., n°137, 1983, 59 (à propos de Cass., 11.5.1983).
 - “Hommes et femmes au travail: l’égalité et les actions positives dans les entreprises”, La vie au bureau, déc. 1988, 16.
 - “Une plaie de l’entreprise: le harcèlement sexuel sur les lieux de travail”, La vie au bureau, sept. 1989, 3.
 - “Un enfant = un enfant? L’égalité entre hommes et femmes vis-à-vis des avantages complémentaires de sécurité sociale”, Soc. Kron., 1990, 153.
 - “Protection de la maternité: une genèse continue”, La vie au bureau, aug. 1991, 13.
 - “La Cour de cassation, l’égalité entre hommes et femmes et l’intention du législateur”, dans Assoc. internat. de Méthodologie juridique, Le recours aux objectifs de la loi dans son application I, Story-Scientia, 1990, 279.
 - “Actions positives dans les services publics”, Bull. FAR., n° 196/197, 1992, 35.
 - “Maternité et travail - Etude du système de protection en droit du travail et droit de la sécurité sociale”, Bull. FAR., n° 196/197, 1992, 59.

- “Hoe ongewenst is het gedrag in de overheidsdiensten?”, Arbeidsblad, okt. 1992 -maart 1993, 76.
- “Harcèlement sexuel: il y a encore du travail pour les syndicats”, Bull. FAR., n° 201, 1993, 37.
- “Pregnancy as grounds for dismissal”, Ind. Law J., 1994, 355.
- “Egalité entre travailleurs féminins et masculins, Chronique de jurisprudence, 1993-1994”, J.T.D.E., 1995, 30.
- “Le décret du 21 juin 1993 (...) relatif à la féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre”, Soc.Kron., 1995, 157.
- “De uitvoering van de Europese richtlijn 92/85”, Soc. Kron., 1995, 361.
- “La protection de la maternité dans les services publics”, Statut des administrations locales et provinciales - Actualités en bref, n°71, 1995, 6.
- “Une curieuse loi interprétative”, Bulletin social du Guide social permanent, augustus 1996, 2; Soc. Kron., 1996, 521.
- “¿ La igualdad de trato contra la protección de la maternidad?”, Relaciones Laborales, nr. 5/1997, 93.
- “La protection de la maternité, 108 ans après”, Cahiers de la Fonderie, nr. 22, juni 1997, 22.
- “Travailleuses enceintes, jeunes travailleurs: le droit communautaire comme aiguillon”, Soc. Kron., 1997, 469; J.D.J., nr. 178, 1998, 5; L’année sociale 1997, 181.
- “La parabole de la gauche et de la droite”, Soc. Kron., 1997, 516; J.D.J., nr. 175, 1998, 9.
- “Egalité entre travailleurs féminins et masculins (1995-97)”, J.T.D.E., 1998, 49.
- “La Commission européenne et la prépension conventionnelle belge: la souris qui rugissait?”, Bulletin social du Guide social permanent, nr. 59, april 1998, 12, Soc. Kron., 1999, 157.
- “Mobbing, bullying, management par le stress: l’abus ne fait pas loi”, Statut des administrations locales et provinciales, A.E.B., nr. 111, 1999, 19; Soc. Kron., 2000, 262.
- “Travail des femmes”, Guide social permanent - Droit du travail : commentaren, KLUWER, Deel II - Boek III - Titel III - Hoofdstuk II.
- “Egalité dans le travail entre femmes et hommes”, Guide social permanent - Droit de travail: commentaren, Kluwer, Deel II - Boek I.

- “Une nouvelle loi sur l’égalité de traitement entre travailleurs féminins et masculins”, Bulletin social du Guide social permanent, novembre 1999; Soc. Kron., 2000, 53 en 111.
- “Egalité entre travailleurs féminins et masculins” (1998-2000), J.T.D.E., 2000, 201.
- “L’allocation de foyer ou de résidence: un foyer ou résident les discrimination”, Statut des administrations locales et provinciales – A.E.B., nr. 127, 2000, 18.
- “Le droit du travail comme insecticide: le harcèlement professionnel” dans Collectif, Le contrat de travail et la nouvelle économie, Brussel, Jeune Barreaus en A.J.P.D.S., 2001, 1, 193.
- “Harcèlement professionnel” (chronique de jurisprudence), Statut des administrations locales et provinciales- Actualisés en bref, nr. 141, 2002, 5.
- "Egalité de genre et protection de la maternité", S.P.F. Justice – Formation de l'ordre judiciaire, 22.10.2002.
- “La loi relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail”, Bulletin social du Guide social permanente, augustus 2002.
- “L’égalité entre femmes et hommes dans les conditions de travail: amendements à la directive européenne 76/207”, Bulletin social du Guide social permanent, nr. 148; Soc. Kron., 2003, 261.
- “Et omnia discriminato”, J.D.J., nr. 227, 2003, 18 ; Soc. Kron., 2005, 1.
- “Egalité entre travailleurs féminins et masculins” (2001-03), J.T.D.E., 2004, 1.
- "Stage d'attente des allocations de chômage ... Bébé ne gêne pas", J.D.J., n° 234, 2004, 8; Soc. Kron., 2006, 556.
- Modifications du congé de maternité et du congé d'adoption", Statut des administrations locales et provinciales – Actualités en bref, n° 167, augustus 2004 ; Soc. Kron., 2005, 7.
- "La loi anti-discrimination après l'arrêt de la Cour d'arbitrage: et le droit européen ?", J.D.J., n° 239, 2004, 3, Soc. Kron., 2005, 6.
- “Egalité entre travailleurs féminins et masculins” (2004-05), J.T.D.E., 2005, 289.
- “Les législations anti-discriminations et le sortilège européen”, in Soc. Kron., 2007, 129.
- “La fourmi ouvrière, le grillon du foyer” dans CASMAN M.T. e.a., Familles plurielles, Brussel, Luc Pire, 2007, 116.

- “Harcèlement moral et sexuel; discriminations diverses; discrimination de genre”, *J.D.J.*, 2007, n° 267, 8 ; *Soc. Kron.*, 2008, 728.
- “Les lois anti-discriminations, services publics compris” in C. BAYART, S. SOTTIAUX en S. VAN DROOGHENBROECK (ed.), *Les nouvelles lois luttant contre la discrimination*, La Charte, 2008, 597.
- “Egalité entre travailleurs féminins et masculins (2006-08) ”, *Journal de droit européen*, (*J.D.E.*), 2008, 302
- "Trente ans d'égalité de genre en droit social: mais encore ?" in M.-Th. COENEN en F. HUART (dir.), *Femmes et droit*, Université des Femmes, 2009, 35.
- "Egalité entre travailleurs féminins et masculins (2008-09), *J.D.E.*, dec. 2009.
- "Egalité entre travailleurs féminins et masculins" (2009-10), *J.D.E.*, 2010, 312.
- "Egalité entre travailleurs féminins et masculins" (2010-11), *J.D.E.*, 2010, 299.
- "Egalité entre travailleurs féminins et masculins" (2011-12), *J.D.E.*, 2012, 310
- “Congé parental, congés de paternité: le retour du Parlement refoulé”, *Soc. Kron.*, 2011, 377
- "Egalité entre travailleurs féminins et masculins" (2012-13), *J.D.E.*, 2013, 358
- "Egalité entre travailleurs féminins et masculins" (2013-14), *J.D.E.*, 2014, 391
- "De quoi se plaint-elle encore ?", opm. onder C.J.U.E., C-221/13, *Mascellani, Chr. D.S.*, 2014, 319.
- "Congé parental: une transposition indigne", *Soc. Kron.* 2014, 408.
- "Flûte, on a encore oublié l'égalité !", opm. onder C.T. Bruxelles, 12.3.2013, *Soc. Kron.*, 2014, 414.
- "Discrimination de genre et pensions des travailleurs frontaliers", *Soc Kron.*, 2016, 315.
- “Egalité entre travailleurs féminins et masculin” (2014-15), *J.D.E.*, 2015, 365.
- "Egalité entre travailleurs féminins et masculins” (2015-16), *J.D.E.*, 2016, 364.
- "Egalité entre travailleurs féminins et masculins » (2016-17), *J.D.E.*, 2017, 372
- « Égalité entre travailleurs féminins et masculins » (2017-18), *J.D.E.*, novembre 2018

- « Article 23 » dans F. PICOD et S. VAN DROOGHENBROECK (dir.), Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne – Commentaire article par article, Bruylant, 2018, 535 ; 2^{de} ed., Bruylant, 2020, 627
- Nota bij Cass., 11.6.201, Soc. Kron., 2018, 249
- « Inflation familialiste au Parlement fédéral », Soc. Kron., 2018, 251
- « L'égalité dans la fonction publique locale de Bruxelles-Capitale : avec une discrimination inédite », Soc. Kron., 2019, 323.
- « Égalité de traitement » (2018-19), J.D.E., 2019, 378.
- « Égalité de traitement » (2019-2020), J.D.E., 2020, 415
- « De contractuel à statutaire vers la pension : mais pas sans le droit européen », Soc. Kron., 2021, 203
- « Qui a laissé traîner les allumettes ? », noot onder Arbh. Brussel, 6.11.2019, Soc. Kron., 2021, 247
- « Égalité de traitement » (2020-2021), J.D.E., 2021, 438.
- « Prolongation du congé postnatal », Soc. Kron., 2022, 70.
- « Égalité de traitement » (2021-2022), J.D.E., 2022, 444
- « Égalité de traitement » (2022-2023), J.D.E., 2023, 68
- « Le bien-être au travail et la dimension de genre à travers les travaux du Conseil de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes » dans V. DE GREEF et J.-F. NEVEN (dir.), Quel droit de la santé au travail après la Covid 19 ? éd. de l'ULB, 2024, 165
- « La législation fédérale sur l'égalité de genre : une royale plantation de choux » dans H. FUNCK et I. VAN HIEL (coord.), Le droit social est-il raisonnable ? Anthemis/die Keure, 2024, 125
- « Égalité de traitement » (2023-2024), J.D.E., 2024, 395
- « Une effusion législative familialiste, également pour les indépendants » (avec H. FUNCK), Soc. Kron., 2024, 424
- « Renouvellement d'une enseignante temporaire et maternité », Soc. Kron., 2024, 426
- « Congé à l'occasion d'une perte de grossesse », Soc. Kron., 2024, 427
- « Traitement de l'infertilité : une demi-protection sociale », Soc. Kron., 2024, 428

- « Égalité de traitement » (2024-2025), *J.D.E.*, 2025, 415

- * LANQUETIN M. Th. en MASSE-DESSEN H.
 - “Maastricht: consolidation ou remise en cause des principes en matière d’égalité professionnelle”, *Droit social*, 1992, 386.
- * LARDIN C., "Discrimination et harcèlement pour autrui", *Soc. Kron.*, 2009, 74.
- * LARDIN C., "Écart salariale entre femme et homme...", *Soc. Kron.*, 2011, 380.
- * LEFLOT C. en MONFORTI P., "L'égalité entre travailleurs féminins et masculins: vue de Luxembourg et de Strasbourg", *J.D.J.*, n° 322, 2013, 5
- * LEFLOT C., MONFORTI P. en JACQMAIN J., "Strasbourg à la rescousse", opm. onder CEDH, 19.2.2013, *Soc. Kron.*, 2014, 424.
- * LENAERTS K.
 - “L’égalité en droit communautaire”, *Revue de droit européen*, 1992.
- * LEROY M.
 - “Sur la frontière entre distinction admissible et discrimination prohibée”, *Mélanges offerts à Raymond Vander Elst*, Bruxelles, Némésis, 1986, 557.
- * LEWIN R. (dir.), “Mal-être au travail”, *cahiers marxistes*, nr. 218, 2000.
- * LHOSTE A., "Evolution de la jurisprudence européenne sur les aménagements raisonnables", *Soc. Kron.*, 2014, 331.
- * LIETAERT B.
 - “De begrippen pensioen en pensioenleeftijd en het arrest Van Cant”; *J.T.T.*, 1995, 85.
 - “Age de la pension: l’emballage du chocolat - Considérations à propos de la loi interprétative sur les pensions”, *Soc. Kron.*, 1997, 157.
- * LOECKX P. et RÉMY S., « La multiplication des critères de discrimination dans la loi ‘genre’ à la suite de la loi du 4 février 2020 », *Soc. Kron.*, 2021, 93.
- * LUYCKX A., « Un travail égal pour un salaire égal ou équivalent », *Soc. Kron.*, 2024, 357.
- * MARKEY L. en ROLAND J.
 - “La voie de l’égalité hommes-femmes dans la fonction publique : état de la question et défis à venir”, in J. JACQMAIN (dir.), *Une terre de droit du travail : les services publics*, Brussel, Bruylant, 2005, 113.
- * MARKEY L.,
 - "Discrimination sans victime et action de l'organisme indépendant", opm.

onder C.J.C.E., *Feryn*, C-54/07, Soc. Kron., 2009, 119.

- * MARKEY L.,
 - "Le principe de non-discrimination en droit communautaire : égalité entre femmes et hommes et autres discriminations", in C.E. CLESSE et S. GILSON (o.l.v.), Actualités en droit social européen, Larcier, 2010, 127.
- * MARKEY L., (met JACQMAIN J.), "Durée du travail et protection de la maternité: même pas le temps d'être enceinte ?" in S. GILSON et L. DEAR (coörd.), La loi sur le travail, Anthemis, 2011, 489.
- * MARKEY L., (met JACQMAIN J.), "L'égalité entre les femmes et les hommes: rétrospectives et perspectives" in E. Plasschaert en O. Rijkaart (o.l.v.), Le droit social en chantier(s), Larcier, 2012, 311.
- * MARKEY L., "Discriminations multiples", Soc Kron., 2014, 279.
- * MARKEY L. en JACQMAIN J., "Actualités de la lutte contre les discriminations en droit social", in E. BRIBOSIA, E. RORIVE en S. VAN DROOGHENBROECK (coörd.), Droit de la non-discrimination, Bruylant, 2016, 107.
- * MARTIN D.
 - "Vers une hiérarchie inversée du droit à l'égalité en droit communautaire", J.T.T., 2006, 109.
 - "De Mangold à Bartsch : heurts et malheurs du principe d'égalité en droit communautaire", J.T.T., 2008, 425.
 - "Contrôle de proportionnalité des discriminations et politique sociale des Etats membres – Réflexions à partir de l'arrêt *Age Concern*", J.T.T., 2009, 241.
- MBALI LUTAMA, D., « Égalité de genre et facteurs actuariels », Soc. Kron., 2018, 229.
- MECHELYNCK, A., « L'impact de l'égalité entre les femmes et les hommes sur le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis en cas de réduction des prestations de travail pour prendre soin d'autrui », J.T.T., 2020, 421.
- * MEUNIER C.
 - "La répression du harcèlement", R.D.P.C., 1999, 739.
- * MEUNIER Th.
 - "Les femmes dans la statistique de l'impôt des personnes physiques", Chronique Féministe, déc. 1992.
- * MICHAUX A., "La protection de la maternité au travail – Evolutions et perspectives depuis la crise de 2008", Soc. Kron., 2014, 379.

- * MICHAUX A.V.
- “Arrêts *Paquay et Mayn* ”, *J.D.E.*, 2008, 146

- * NEDERLANDT O., "La loi du 14 janvier 2013 modifiant l'article 405 quater du Code pénal ...", *J.T.*, 2013, 189

- * NERI S.
- “L’égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et féminins dans le droit communautaire”, *J.T.T.*, 1981, 157-160.

- NGADI Ch., « La Belgique doit-elle ratifier la Convention n° 183 de l’O.I.T. sur la protection de la maternité ? », *Soc.Kron.*, 2018, 214

- * NYSENS C.
- “Le principe de l’égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale”, *Soc. Kron.*, 1988, 1.

- * ORBAN V., « Régimes juridiques de communauté de vie et indemnisation des accidents mortels du travail : quand les ménages ne sont pas tous logés à la même enseigne », *Soc.Kron.*, 2022, 101.

- * OSCHINSKY S.
- “Un nouvel instrument destiné à promouvoir l’égalité entre femmes et hommes : la Convention sur la discrimination à l’égard des femmes des Nations Unies”, *J.T.*, 1980, 385-386.

- * OSLET R.
- “La réforme (?) du régime de pension des travailleurs indépendants”, *Bulletin social du Guide social permanent*, nr. 45, avril 1997.

- * PALSTERMAN P.
- “Sélectivité familiale, égalité de traitement, piège du chômage”, obs. sous T.T. Dinant, 10.11.1989, *Soc. Kron.*, 1990, 174.

- “Reflexions sur la discrimination, la raison, la déraison et le gouvernement des juges”, opm. onder Arbeidshof Bergen, 3.2.1993, *Soc. Kron.*, 1994, 438.

- * PAULY L., "La question de la grossesse dans la phase précontractuelle", *Soc. Kron.*, 2014, 393.

- * PEEMANS-POULLET H.,
- “Pourquoi s’occuper du P.N.B. plutôt que du partage”, *Chronique Féministe*, sept.-oct. 1992, n° 45, 17.

- “Enjeux et principes de l’individualisation des droits”, *Chronique Féministe*,

sept.-oct., 1992, n° 46, 31.

- “Pour une ventilation sexuée du budget de l’Etat”, *Chronique Féministe*, sept.-oct., 1992, n° 46, 41.

- “Pensions des travailleurs salariés: les leçons d’une réforme”, *R.B.S.S.*, 1999, 71.

* PICHAULT C.,

- “L’égalité de rémunération. Une étape: la Convention collective de travail n° 25 du 15 oct. 1975”, *Orientations*, 1975, 310-322.

- “L’égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans l’emploi (Titre V de la loi du 4 août 1978 de réorientation économique)”, *J.T.T.*, 1979, 17-23.

• RAETS S., « Versterkte rechtsbescherming tegen discriminatie in arbeidsbetrekkingen : slaat de slinger door ? » dans H. FUNCK et I. VAN HIEL (coord.), *Le droit social est-il raisonnable ?*, Anthemis/die Keure, 2024, 105.

* RIGAUX F.

- “Le respect de l’égalité de traitement entre hommes et femmes d’après la jurisprudence récente de la Cour de Justice des Communautés européennes”, dans *Mélanges offerts à Raymond Vander Elst*, Bruxelles, Némésis, 1986, 664.

• ROMAINVILLE, C. et DE STEXHE, F., « L’action d’intérêt collectif », *J.T.*, 2020, 189.

* SCHAUSS M.

- “Le calcul de la pension de retraite en Belgique: une discrimination à l’encontre des travailleurs masculins”, *J.T.D.E.*, 1995, 83.

* SCHUERMANS M. en MAGERMAN K.

- “De nieuwe wet betreffende de nachtarbeid”, *Soc.Kron.*, 1998, 573.

• SINE F. et VERHELST I., “Tien jaar antidiscriminatiewetgeving...”, *Or.*, 2017/5, 2.

* SOSSON J., “La jurisprudence européenne et la gestation pour autrui”, *J.D.E.*, 2015, 52.

* SOTTIAUX S., “Het gelijkheidsbeginsel: langs oude paden en nieuwe wegen”, *R.W.*, 2008-09, 690.

* STEVENS L.

- “Stalking strafbaar”, *R.W.*, 1998-99, 1377.

* STOCKER O.

- “Le second arrêt Defrenne. L’égalité des rémunérations des travailleurs masculins et des travailleurs féminins”, Cah. Dr. Eur., 1977, 168.
- * TAQUET M. et WANTIEZ C., "L'égalité de rémunération des travailleurs masculins et féminins", J.T.T., 1976, 137.
- * TAQUET M., WANTIEZ C. en LEROY J.,
 - “La femme dans le droit du travail belge”, Famille, Droit et changement social dans les sociétés contemporaines, 1978, 424-440.
 - “L’épouse dans le droit du travail belge”, Famille, Droit et changement social dans les sociétés contemporaines, 1978, 441-452.
 - “La mère dans le droit du travail belge”, Famille, Droit et changement social dans les sociétés contemporaines, 1978, 453-491.
- * THIERY Y.
 - "Het gebruik van geslacht in verzekeringsovereenkomsten : is er een leven na 21 december 2007 ?", R.W., 2008-09, 346.
 - "La fin de la tarification homme-femme en Europe", opm. onder C.J.U.E. Test-Achats, J.T., 2011, 342.
- * TIMMESCH B.
 - “L’assurance maternité”, Bull. INAMI, 1992/3, 149 en 1992/4, 205.
- VACCARO L., “La travailleuse victime d’une fausse couche est-elle adéquatement protégée en droit social ? », Soc.Kron., 2024, 177
- * VAN DAELE A. en CLAES E.
 - “Het arrest nr. 110/98 van 4 november 1998 van het Arbitragehof: lessen voor de problematiek van niet-gemengd onderwijs en de techniek van directe werking”, R.W., 1998-99, 1235.
- * VANDER ELST L. en WARNIER N.
 - “Le travail à temps partiel : les éclairages de la Cour de Justice et les réponses de droit belge du travail”, Soc.Kron., 2008, 65.
- * VAN DEN MEERSCHEN L.
 - "La jurisprudence relative à l'article 13 du Traité CE, dans le prolongement ou à l'écart de la jurisprudence sur l'égalité de genre", Soc. Kron., 2010, 229.
- * VAN DER STEICHEL R.
 - “De vrouwelijke werknemer in de werkloosheid”, R.W., 1980-1981, 683-712.
- * VAN DE WIELE L. en SCHATTEMAN K.
 - “De erkenning als rechtsbeginsel van het recht op geslachtswijziging door de Belgische rechtspraak”, R.W., 1997-98, 175.

- * VAN DROOGHENBROECK J. en DENIS P.
 - “L’égalité de l’homme et de la femme en droit belge de la sécurité sociale”, dans M. VERWILGHEN (ed.), L’égalité juridique entre femmes et hommes dans la Communauté européenne, vol.2, Louvain-la-Neuve, U.C.L., 1986, 41.
- * VAN DROOGHENBROECK S., "La loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination: les défis d'une "horizontalisation" des droits de l'homme", Admin. Publ. Trimestriel, 2003, 208.
- VAN GYSEL A.-Ch. (avec J. JACQMAIN), “La conversion de l’usufruit du survivant, une évaluation raisonnée ? », *Revue du notariat belge*, 2019, 629.
- * VAN HAVERE K.
 - “Indirecte discriminatie op grond van geslacht in de sociaalrechtelijke sfeer”, Jur. Falc., 1996, 459.
- * VAN HONSTE V.
 - “Réflexions sur quelques nouvelles procédures devant les juridictions du travail”, T.S.R., 1979, 377.
- * VANLAERE C.
 - “Ongelijke beloning en functiewaardering in België”, T.S.R., 1999, 345.
 - “La nouvelle loi sur l’égalité de traitement entre hommes et femmes: impact pratique”, Orientations, 2000, 235.
- * VAN LANGENDONCK J.
 - “Gelijke behandeling in de sociale zekerheid”, R.W., 1991-1992, 1211.
- * VAN OETEREN F., "Protéger une femme enceinte, accouchée ou allaitante n'est pas discriminer", opm. onder C.T. Mons, 15.3.2013, Soc. Kron., 2014, 417.
- * VAN SCHOUBROECK C. en THIERY Y., “Discriminatie en verzekering”, R.W., 2006-07, 263.
- * VAN WASSENHOVE S. en BRASSEUR P., “De nouvelles mesures contre le harcèlement et la violence au travail”, J.T., 2002, 801.
- * VERMEULEN L., “Handhaving en bewijs in het discriminatierecht”, R.W., 2024-25, 796
- * VERSTEGEN R.
 - “Gemengd onderwijs verplicht ?”, R.W., 1996-97, 241.

- * VOETS M.
 - “Recht op rechtvaardigheid op het werk: een belangrijke stap op weg voor de gelijke behandeling”, *Arbeidsblad*, okt. 1992-maart 1993, 89.

- * VOGEL-POLSKY E.,
 - “L’article 119 du Traité de Rome peut-il être considéré comme self-executing?”, *J.T.*, 1967, 232.

 - “Les programmes d’action positive en faveur des femmes”, *Rev. int. Trav.*, vol. 124, n° 3, mai-juin 1985, 267.

 - “L’incidence du droit social européen sur le droit du travail belge”, dans P. VAN DER VORST (ed.), *Cent ans de droit social belge offerts à Louis Duchatelet*, Bruxelles, Bruylant, 1986, 730.

 - “L’égalité entre hommes et femmes dans le droit du travail en Belgique”, dans M. VERWILGHEN (ed.), *L’égalité juridique entre femmes et hommes dans la Communauté européenne*, vol.2, Louvain-la-Neuve, U.C.L., 1986, 15.

 - “Presentation of the third Comparative Labor Law Roundtable: Unlawful Discrimination in Employment”, *Georgia Journal of international and Comparative Law*, vol. 20, 1990 Number 1, 1.

 - “The conception and instrumentalisation of legislation on equal opportunities for man and women: programmed not to succeed”, *Transfer*, 1996, 349.

 - “Comment la femme s’intègre-t-elle dans la norme de droit ?”, in M.-Th. COENEN en F. HUART (dir.), *Femmes et justice*, Université des femmes, 2009, 17.

- * VOGEL L., “De la silicose des mineurs aux lombalgies des infirmières: réflexions critiques sur le droit des maladies professionnelles”, *T.S.R.*, 2015, 471.

- * WALGRAVE J.,
 - “Vrouwenarbeid”, *Arbeidsrecht*, Deel II, 21, o.l.v. BLANPAIN R., Antwerpen, Kluwer, s.d.

 - “De werkneemster in het arbeidsrecht: bescherming en gelijke behandeling”, *Oriëntatie*, 1985, Deel I: 60-65 en Deel II: 73-75.

 - “Rapport sur la Belgique”, in BLANPAIN R.(ed.), *Bulletin of Comparative Labour Relations*, n° 14, 1985, “Equality and Prohibition of Discrimination in Employment”, 53.

- * WALGRAVE J. en DUMONT G.H.
 - “De Belgische vrouw en de arbeid”, *Een verhaal over vrouwen 1830-1980*, Brussel, Bank Brussel Lambert, 1980, 59.

- * WEERTS S.
 - “La présence obligatoire des femmes parmi les juges de la Cour d’arbitrage”, in A. RASSON-ROLAND, D. RENDERS en M. VERDUSSEN (dir.), *La Cour d’arbitrage*

vingt ans après, Bruylant, 2004, 37.

- * WEYEMBERGH A., “Les droits des homosexuels devant le juge communautaire”, *J.T.D.E.*, 1998, 110.
- * WILLEMS C. en MILDE M.
 - “L’égalité de rémunération entre travailleurs masculins et féminins en matière de plans de pension”, *J.T.T.*, 1992, 57.
- * WOUTERS J.
 - “Het Hof van Justitie en de gelijke behandeling van mannen en vrouwen inzake wettelijke en conventionele pensioenen”, *R.W.*, 1994-95, 1385.
- * WUIAME N.
 - “Nightwork for Women: Stoeckel Revisited”, *Ind. Law J.*, 1994, 1995.
- * WUIAME N., MARKEY L. en JACQMAIN J.
 - “L’égalité entre les femmes et les hommes: la loi du 10 mai 2007 au regard de la directive "refonte"”, *Soc. Kron.*, 2008, 1.
- * WUIAME N. en JACQMAIN J., "Gender based actuarial factors and EU gender equality law", *European Equality Law Review*, www.equalitylaw.eu 2015/1, 14.
- WUIAME N. et JACQMAIN J., “Transparency, whistle-blowers and gender equality : lost opportunities, second chances ?”, *European Equality Law Review*, www.equalitylaw.eu, 2021/1, 47.
- * X.
 - “La Convention collective du travail sur l’égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins”, *V.B.O.Med.*, 1975, 3437-3444 en 3505-3507.
- * X.
 - “Gelijke kansen voor werkende vrouwen”, *B.T.S.Z.*, 1980, 513.

De bijwerking van dit document werd uitgevoerd op 31 december 2025

Coördinatie:	Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen
Redactie:	Jean Jacqmain
Boekomslag:	Isabelle Delsaut
Lay-out :	Francine Hantson
Tekstverwerking:	Francine Hantson
Verspreiding:	Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en mannen
Verantwoordelijke uitgever:	Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen

Wettelijk depot: D/2017/10.043/26