

WETSWIJZER GELIJKE-KANSEN

Overzicht van wetgeving inzake gelijke kansen voor mannen en vrouwen

In opdracht van de Minister van Tewerkstelling en Arbeid en Gelijke-kansenbeleid
voor mannen en vrouwen, Miet SMET

In samenwerking met de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen

Uitgevoerd door de Universiteit van Gent
Samenstelling: Mieke VERHEYDE
Bijwerking Cathérine MATTHYS
Projectleiding: Prof. Dr. Patrick HUMBLET

Samenstelling, coördinatie : Mieke VERHEYDE

Bijwerking : Cathérine MATTHYS

Projectleiding : Prof. Dr. Patrick HUMBLET

Update : 30 juni 2005

Met de medewerking van de Dienst Gelijke Kansen :

Cecile COLLIER
Nancy VAN MULDER
Jan DROESSAERT

Inhoudstafel

Woord Vooraf	5
<u>Deel I Wetgeving</u>	7
Verwijzingstabel.....	9
Alfabetische trefwoordenlijst.....	27
Chronologische lijst Wetteksten	31
Wetteksten	37
I..... Internationale en Europese regelgeving.....	37
II. Belgische wetgeving.....	171
<u>Deel II Rechtspraak</u>	
I. Rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschap.....	
II. Belgische rechtspraak.....	
<u>Deel III Bibliografische gegevens</u>	
I. Belangrijkste publicaties van de Commissie Vrouwenarbeid en van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen.....	
II. Belangrijke publicaties	

Woord Vooraf

De wettelijke bepalingen die betrekking hebben op gelijke kansen voor mannen en vrouwen zijn wijd verspreid over omvangrijke wetboeken. Een snelle raadpleging blijkt derhalve niet altijd eenvoudig.

Teneinde de toegang tot de wetgeving inzake gelijke kansen te vergemakkelijken, werd in 1999 in opdracht van de minister van Tewerkstelling en Arbeid een codex met de belangrijkste rechtsregels terzake samengesteld. In 2005 werden de teksten geüpdatet.

Deze wetswijzer bevat naast Belgische wetgeving ook internationale en Europese regelgeving.

Bij de samenstelling werd geopteerd voor een tweevoudige beperking. In de eerste plaats werd de selectie beperkt tot de belangrijkste terreinen waarop de gelijke-kansenproblematiek zich afspeelt, met name de arbeidsmarkt, de sociale zekerheid, de besluitvorming en geweld. Verder werd het onderdeel «gelijke kansen op de arbeidsmarkt», wat het overheidspersoneel betreft, beperkt tot het federale niveau.

Anderzijds overstijgt deze codex de gelijke-kansenproblematiek daar ervoor geopteerd werd naast regels die gelijke kansen waarborgen of bevorderen, ook regels op te nemen waar hoofdzakelijk vrouwen gebruik van maken (b.v. tijdskrediet)

Tenslotte dient vermeld dat achteraan een lijst van Europese en Belgische rechtspraak en een opsomming van belangrijke publicaties inzake gelijkheid m/v zijn opgenomen.

De wetswijzer is bijgewerkt tot het Staatsblad van 30 juni 2005. Lezers die willen weten of de teksten nog recent werden gewijzigd, kunnen de portaalsite <http://www.belgielex.be> consulteren. A. Voor de Europese regelgeving verwijzen we naar <http://www.europa.eu.int>.

deel I

wetgeving



U kan dit deel op verschillende manieren gebruiken:

In de eerste plaats kan u in de *verwijzingstabel* (p. 9-26) op zoek gaan naar het onderwerp dat u op het oog hebt, bv. u bent tewerkgesteld in de privé-sector en zoekt de wetgeving omtrent moederschapsbescherming; of u zoekt de wetgeving omtrent positieve acties binnen de overheidsdiensten.

Daarnaast kan u de *alfabetische trefwoordenlijst* (p. 27-29) raadplegen.

Indien u de datum van de wet reeds kent, kan u de tekst makkelijk opsporen doordat de wetteksten chronologisch gerangschikt zijn onder twee rubrieken (I. Internationale en Europese regelgeving; II. Belgische wetgeving). Tevens werd een *chronologische lijst* (p. 31-36) bijgevoegd.

VERWIJZINGSTABEL

In deze tabel wordt de wetgeving per thema opgesomd met verwijzing naar de bladzijde waar de tekst van de wet kan teruggevonden worden.

I. GELIJKE KANSEN OP DE ARBEIDSMARKT

1. ALGEMEEN: Gelijkheidsbeginsel, basiswetgeving	<i>blz</i>
- Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden van 4 november 1950, art. 14;.....	39
- Verdrag tot oprichting van de Europese Economische Gemeenschap - Rome, 25 maart 1957, artikelen 2, 3, 13, 137, 141;.....	45
- Verdrag nr. 111 van 25 juni 1958 betreffende discriminatie in beroep en beroepsuitoefening;.....	47
- Internationaal verdrag van 19 december 1966 inzake burgerrechten en politieke rechten, artikelen 3 en 26 - met facultatief protocol van 19 december 1966, artikelen 1-4;.....	51
- Internationaal verdrag van 19 december 1966 inzake economische, sociale en culturele rechten, artikelen 2 en 7;.....	53
- Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen - New York, 18 december 1979;.....	71
- Richtlijn van de Raad van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden (76/207/EEG);.....	59
- Het Herziene Europees Sociaal Handvest van 3 mei 1996.....	119
- Richtlijn van de Raad van 15 december 1997 betreffende de bewijslast in gevallen van discriminatie op grond van geslacht (97/80/EG);.....	141
- Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep.....	151
- Belgische Grondwet, artikelen 10, 11, 11bis en 23;.....	173
- Wet van 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering, Titel V;.....	215
- 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.....	359
- Wet van 7 mei 1999 op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid;.....	409
- Wet van 7 mei 1999 tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek naar aanleiding van de wet van 7 mei 1999 op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid.....	419
- Wet van 25 februari 2003 ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding.....	513
- Facultatief Protocol bij het Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen, gedaan te New York op 6 oktober 1999.....	145
- 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.....	161
- Koninklijk besluit van 15 juli 2005 tot aanwijzing van de ambtenaren belast met het toezicht op de naleving van de wet van 25 februari 2003 ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding en van haar uitvoeringsbesluiten.....	575

2. WERKNEMERS (privé-sector)

2.1. ARBEIDSOVEREENKOMST

2.1.1. Basiswet gelijke kansen

- Wet van 7 mei 1999 op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, artikelen 11-14.407

2.1.2. Soorten arbeidsovereenkomsten

a. Arbeidsovereenkomst voor huisarbeiders

- Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, artikel 119.215

b. Arbeidsovereenkomst voor deeltijdse arbeid

- Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, artikel 11*bis*;215
- Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, artikel 107*bis*;263
- Programmawet 22 december 1989, artikelen 152-177;277
- Wet van 5 maart 2002 betreffende het beginsel van non-discriminatie ten gunste van deeltijdwerkers
- K.B. van 18 april 1974 tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen, artikels 1*bis* en 4, § 2;207
- K.B. van 25 juni 1990 tot gelijkstelling van sommige prestaties van deeltijds tewerkgestelde werknemers met overwerk;297
- K.B. van 21 december 1992 betreffende de afwijking van de minimale wekelijkse arbeidsduur van de deeltijds tewerkgestelde werknemers vastgesteld bij artikel 11*bis* van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;331
- C.A.O. nr. 35 van 27 februari 1981 van de Nationale Arbeidsraad betreffende sommige bepalingen van het arbeidsrecht ten aanzien van de deeltijdse arbeid.245

c. Arbeidsovereenkomst voor dienstboden.

- Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, artikel 5.215

2.1.3. Verboden bedingen in de arbeidsovereenkomst

- Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, art. 36.215

2.1.4. Schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst

a. Loopbaanonderbreking

- Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen;263
- K.B. van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen;307
- K.B. van 12 december 2001 tot uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven betreffende het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking.445
- Collectieve arbeidsovereenkomst 77*bis* van 19 december 2001 tot vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 van 14 februari 2001 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking453

b. Ouderschapsverlof

- Richtlijn van de Raad van 3 juni 1996 betreffende de door de UNICE, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof (96/34/EG);127

- K.B. van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan;.....375
- C.A.O. nr 64 van 29 april 1997 van de Nationale Arbeidsraad tot instelling van een recht op ouderschapsverlof.....367

c. Moederschap

- Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, artikelen 28 (2° en 2°bis), 55, 76 en 113.....215
- Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 80 van 27 november 2001, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een recht op borstvoedingspauzes.....439

d. Verlof om dwingende reden

- Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, artikel 30bis;.....215
- C.A.O. nr. 45 van 19 december 1989 van de Nationale Arbeidsraad, houdende invoering van een verlof om dwingende reden;.....273
- K.B. van 11 oktober 1991 tot vaststelling van de nadere regelen voor de uitoefening van het recht op een verlof om dwingende redenen.....325

2.1.5. Einde van de arbeidsovereenkomst

a. Gelijke behandeling inzake ontslag:

- Wet van 7 mei 1999 op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, artikel 12.....409

b. Verbod van ontslag in geval van:

b.1 Zwangerschap

- Arbeidswet van 16 maart 1971, artikel 40;.....189
- K.B. van 17 oktober 1994 betreffende de omzetting van het moederschapsverlof in vaderschapsverlof bij overlijden of hospitalisatie van de moeder, artikelen 5 en 6.....343

b.2 Klacht inzake gelijke behandeling

- Wet van 7 mei 1999 op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, artikel 23.....409

b.3 Ouderschapsverlof

- C.A.O. nr. 64 van 29 april 1997 van de Nationale Arbeidsraad tot instelling van een recht op ouderschapsverlof, artikel 15;.....367

2.2. GELIJK LOON

- Verdrag nr. 100 van 29 juli 1951 betreffende gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke arbeidskrachten voor arbeid van gelijke waarde;.....41
- Verdrag tot oprichting van de Europese Economische Gemeenschap - Rome, 25 maart 1957, artikel 141;.....45
- Internationaal verdrag van 19 december 1966 inzake economische, sociale en culturele rechten, artikel 7;.....53
- Richtlijn van de Raad van 10 februari 1975 betreffende het nader tot elkaar brengen van de wetgeving van de Lid-Staten inzake de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannen en vrouwen (75/117/EEG);.....55
- Richtlijn van de Raad van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden (76/207/EEG), artikel 5;.....59
- Het Herziene Europees Sociaal Handvest van 3 mei 1996, artikel 17;.....119

- Belgische Grondwet, artikel 23;	189
- Wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, artikel 47bis;	177
- Wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, artikel 45;	187
- Wet van 7 mei 1999 op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, artikelen 11-14.	409
- C.A.O. nr. 25 van 15 oktober 1975 van de Nationale Arbeidsraad, betreffende de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers, algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 9 december 1975.	209

2.3. ARBEIDSBESCHERMING

2.3.1. Nachtarbeid

- Verdrag nr. 171 van 26 juni 1990 betreffende de nachtarbeid	99
- Wet van 7 mei 1999 op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid.....	409
- Arbeidswet van 16 maart 1971, artikelen 35 e.v.	189
- C.A.O. nr. 46 van 23 maart 1990 van de Nationale Arbeidsraad betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties;	287
- K.B. van 16 april 1998 tot uitvoering van de wet van 17 februari 1997 betreffende de nachtarbeid.	379

2.3.2. Moederschapsbescherming

- Internationaal verdrag van 19 december 1966 inzake economische, sociale en culturele rechten, artikel 10;	53
- Richtlijn 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 (92/85/EEG);.....	109
- Het Herziene Europees Sociaal Handvest van 3 mei 1996, artikel 8;	119
- Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, artikelen 28 (2° en 2°bis), 55, 76, 113;.....	215
- Arbeidswet van 16 maart 1971, artikelen 39-44;.....	189
- K.B. van 2 mei 1995 inzake moederschapsbescherming;	351

2.3.3. Verbod voor vrouwen om bepaalde arbeid te verrichten

- Arbeidswet van 16 maart 1971, artikelen 8 en 10;	189
- Wet van 7 mei 1999 op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, artikel 14;	409
- K.B. van 24 december 1968 betreffende de vrouwenarbeid, artikel 1.	185

2.3.4. Positieve acties

- Aanbeveling van de Raad van 13 december 1984 betreffende de bevordering van positieve acties voor vrouwen;.....	83
- Richtlijn van de Raad van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden (76/207/EEG), artikel 2;.....	59
- Wet van 7 mei 1999 op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, artikel 6;	409

- K.B. van 14 juli 1987 houdende maatregelen tot bevordering van gelijke kansen voor mannen en vrouwen in de privé-sector;.....	271
- K.B. van 18 september 1992 tot afwijking, wat betreft de positieve acties voor vrouwen, van de voorwaarden vastgesteld door het K.B. van 12 april 1991 tot uitvoering van artikel 173 van de wet van 29 december 1990 houdende sociale bepalingen.	327

2.3.5. Ongewenst seksueel gedrag op de werkplaats

- Aanbeveling van de Commissie van 27 november 1991 betreffende de bescherming van de waardigheid van mannen en vrouwen op het werk	105
- Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, artikel 16;.....	215
- Wet van 7 mei 1999 op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, artikel 5;	409
- Wet van 11 juni 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.....	483
- Wet van 17 juni 2002 tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek naar aanleiding van de wet van 11 juni 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.....	491
- K.B. van 18 september 1992 ter bescherming van de werknemers tegen ongewenst seksueel gedrag op het werk.	329
- K.B. van 11 juli 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.....	495

2.3.6. Hygiëne

- Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming (A.R.A.B.), artikelen 77, 88, 93, 96.....	175
---	-----

2.4. BEROEPSOPLEIDING¹

- Richtlijn van de Raad van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden (76/207/EEG), artikel 4;.....	59
- Wet van 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering, Titel V, artikelen 116, 124, 125 en 134;.....	225
- K.B. van 15 februari 1980 houdende de 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, werd genomen krachtens artikel 125 van de Wet van 4 augustus 1978).....	239
- K.B. van 16 oktober 1981 tot bepaling van wat, met het oog op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen, moet worden verstaan onder beroepskeuzevoorlichting en beroepsopleiding bedoeld in artikel 124 van de Wet van 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering;	251
-K.B. van 29 juni 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 augustus 1978 tot economische heroriëntering;.....	255
- Besluit van de Executieve van de Franse Gemeenschap van 29 oktober 1982 tot bepaling van de beroepsoriëntering en vorming voor de toepassing van artikel 125 van de wet van 4 augustus 1978 betreffende de economische heroriëntering;.....	253
- Decreet van de Vlaamse Raad van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt.	473
- Decreet van de Franse Gemeenschap van 19 mei 2004 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling.	563
- Decreet van het Waalse Gewest van 27 mei 2004 betreffende de gelijke behandeling inzake tewerkstelling en beroepsopleiding	567

¹ Tengevolge de staatshervorming van '93, werd onderwijs quasi volledig gemeenschapsmaterie. De K.B.'s inzake beroepsopleiding die nog niet werden opgeheven, werden volledigheidshalve toch in deze codex opgenomen.

2.5. ARBEIDSVOORZIENING

2.5.1. Werkgelegenheidsbevordering

a. Positieve actie
cfr. supra onder 2.3.4.

b. Scholing en opleiding
cfr. supra onder 2.4.

2.5.2. Werving en selectie

- Richtlijn van de Raad van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden (76/207/EEG), artikel 3;59
- Wet van 7 mei 1999 op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, artikelen 7-10;409
- K.B. van 8 februari 1979 tot vaststelling van de gevallen waarin melding kan worden gemaakt van het geslacht in de toegangsvoorwaarden van een betrekking of een beroepsactiviteit;.....237
- C.A.O. nr. 38 van 6 december 1983 van de Nationale Arbeidsraad, betreffende de werving en selectie van werknemers, artikel *2bis*.257

2.6. SOCIALE VERKIEZINGEN

- K.B. van 15 mei 2003 betreffende de ondernemingsraden en de comités voor preventie en bescherming op het werk.....541

2.7. GESCHILLEN INZAKE GELIJKE BEHANDELING

- Richtlijn van de Raad van 15 december 1997 betreffende de bewijslast in gevallen van discriminatie op grond van geslacht (97/80/EG);141
- Wet van 7 mei 1999 op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, artikelen 18-23;409
- Wet van 7 mei 1999 tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek naar aanleiding van de wet van 7 mei 1999 op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid;419
- K.B. van 17 februari 1981 genomen ter uitvoering van artikel 135 van de Wet van 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering.243

3. FEDERAAL OVERHEIDSPERSONEEL

3.1. STATUTAIR OVERHEIDSPERSONEEL EN CONTRACTANTEN

3.1.1. Gelijke beloning

- Verdrag nr. 100 van 29 juli 1951 betreffende gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke arbeidskrachten voor arbeid van gelijke waarde;41
- Verdrag tot oprichting van de Europese Economische Gemeenschap - Rome, 25 maart 1957, artikel 141;.....45
- Internationaal verdrag van 19 december 1966 inzake economische, sociale en culturele rechten, artikel 7;53
- Richtlijn van de Raad van 10 februari 1975 betreffende het nader tot elkaar brengen van de wetgeving van de Lid-Staten inzake de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannen en vrouwen (75/117/EEG);55

- Richtlijn van de Raad van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden (76/207/EEG), artikelen 1 en 5;	59
- Het Herziene Europees Sociaal Handvest van 3 mei 1996, artikel 17;	119
- De Belgische Grondwet, artikelen 10, 11 en 23;	173
- Wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, artikel 47bis;	177
- Wet van 7 mei 1999 op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, artikelen 11-14.	409

3.1.2. Arbeidsbescherming

a. Nachtarbeid

- Verdrag nr. 171 van 26 juni 1990 betreffende de nachtarbeid	99
- Wet van 7 mei 1999 op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, artikelen 11-14;	409
- Wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector, artikel 10 e.v.	431

b. Moederschapsbescherming

- Internationaal verdrag van 19 december 1966 inzake economische, sociale en culturele rechten, artikel 10;	53
- Richtlijn 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 (92/85/EEG);	109
- Het Herziene Europees Sociaal Handvest van 3 mei 1996, artikel 8;	119
- Arbeidswet van 16 maart 1971, artikelen 39-44;	189
- K.B. van 2 mei 1995 inzake moederschapsbescherming;	351

c. Verbod voor vrouwen om bepaalde arbeid te verrichten

- Arbeidswet van 16 maart 1971, artikelen 8 en 10;	189
- Wet van 7 mei 1999 op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, artikel 14;	409
- K.B. van 24 december 1968 betreffende de vrouwenarbeid, artikel 1	185

d. Positieve acties

- Richtlijn van de Raad van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden (76/207/EEG), artikel 2;	59
- Aanbeveling van de Raad van 13 december 1984 betreffende de bevordering van positieve acties voor vrouwen;	83
- Wet van 7 mei 1999 op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, artikel 6;	409
- K.B. van 27 februari 1990 houdende maatregelen tot bevordering van gelijke kansen voor mannen en vrouwen in de overheidsdiensten.	283

- Omzendbrief van 20 april 1999 betreffende het K.B. van 27 februari 1990 houdende maatregelen tot bevordering van gelijke kansen voor mannen en vrouwen in de overheidsdiensten. - Code van goede praktijk inzake positieve acties.405

e. Ongewenst seksueel gedrag op de werkplaats

- Aanbeveling van de Commissie van 27 november 1991 betreffende de bescherming van de waardigheid van mannen en vrouwen op het werk;105
- Wet van 7 mei 1999 op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, artikel 5;.....409
- Wet van 11 juni 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.483
- Wet van 17 juni 2002 tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek naar aanleiding van de wet van 11 juni 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.491
- K.B. van 9 maart 1995 ter bescherming van de personeelsleden tegen ongewenst seksueel gedrag op het werk bij de besturen en andere diensten van de federale ministeries, evenals in sommige instellingen van openbaar nut.....329
- K.B. van 11 juli 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.495

f. Hygiëne

- Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming (A.R.A.B.), artikelen 77, 88, 93, 96.175

3.1.3. Beroepsopleiding¹

- Richtlijn van de Raad van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden (76/207/EEG), artikel 4;.....59
- Wet van 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering, Titel V, artikelen 116, 124, 125 en 134;225
- K.B. van 15 februari 1980 houdende de 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, werd genomen krachtens artikel 125 van de Wet van 4 augustus 1978).239
- K.B. van 16 oktober 1981 tot bepaling van wat, met het oog op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen, moet worden verstaan onder beroepskeuzevoorlichting en beroepsopleiding bedoeld in artikel 124 van de Wet van 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering;251
- K.B. van 29 juni 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 augustus 1978 tot economische heroriëntering;.....255
- Besluit van de Executieve van de Franse Gemeenschap van 29 oktober 1982 tot bepaling van de beroepsoriëntering en vorming voor de toepassing van artikel 125 van de wet van 4 augustus 1978 betreffende de economische heroriëntering;.....253

3.1.4. Arbeidsvoorziening

a. Werkgelegenheidsbevordering

- Positieve acties
cfr. supra onder 3.1.2, d.

¹ Tengevolge de staatshervorming van '93, werd onderwijs quasi volledig gemeenschapsmaterie. De K.B.'s inzake beroepsopleiding die nog niet werden opgeheven, werden volledigheidshalve toch in deze codex opgenomen.

- Scholing en opleiding
cfr. supra onder 3.1.3.

b. Werving en selectie

- Richtlijn van de Raad van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden (76/207/EEG), artikel 3;59
- Wet van 7 mei 1999 op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, artikelen 7-10;409

3.1.5. Geschillen inzake gelijke behandeling

- Richtlijn van de Raad van 15 december 1997 betreffende de bewijslast in gevallen van discriminatie op grond van geslacht (97/80/EG);141
- Wet van 7 mei 1999 op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, artikelen 18-23;409
- Wet van 7 mei 1999 tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek naar aanleiding van de wet van 7 mei 1999 op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid.....419
- K.B. van 2 maart 1984 tot oprichting van de Raadgevende Commissie inzake geschillen met betrekking tot de gelijke behandeling van mannen en vrouwen in de openbare diensten.....259

3.2. REGELS BETREFFENDE DE ARBEIDSOVEREENKOMST, ENKEL VAN TOEPASSING OP CONTRACTANTEN.

3.2.1. Basiswetgeving

- Wet van 7 mei 1999 op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, artikelen 11-14;409

3.2.2. Arbeidsovereenkomst voor deeltijdse arbeid

- Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, artikel 11*bis*;215
- Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, artikel 107*bis*;263
- Programmawet van 22 december 1989;277
- Wet van 5 maart 2002 betreffende het beginsel van non-discriminatie ten gunste van deeltijdwerkers471
- K.B. van 21 december 1992 betreffende de afwijking van de minimale wekelijkse arbeidsduur van de deeltijds tewerkgestelde werknemers vastgesteld bij artikel 11*bis* van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.....331

3.2.3. Verboden bedingen in de arbeidsovereenkomst

- Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, artikel 36;215

3.2.4. Schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst

a. Loopbaanonderbreking

- Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, artikelen 99-107*bis*;263
- K.B. 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen.307

b. Moederschap

- Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, artikelen 28 (2° en 2°bis), 55, 76 en 113;	215
c. Verlof om dwingende reden	
- Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, artikel 30bis;	215
- K.B. van 11 oktober 1991 tot vaststelling van de nadere regelen voor de uitoefening van het recht op een verlof om dwingende redenen.	325
<u>3.2.5. Einde van de arbeidsovereenkomst</u>	
a. Gelijke behandeling inzake ontslag:	
- Wet van 7 mei 1999 op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, artikel 12.	409
b. Verbod van ontslag in geval van:	
b.1. Zwangerschap	
- Arbeidswet van 16 maart 1971, artikel 40;	189
- Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, artikelen 39 en 40;	215
- K.B. van 17 oktober 1994 betreffende de omzetting van het moederschapsverlof in vaderschapsverlof bij overlijden of hospitalisatie van de moeder, artikelen 5 en 6.	343
b.2. Klacht gelijke behandeling	
- Wet van 7 mei 1999 op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, artikel 23.	409
3.3. REGELS, ENKEL VAN TOEPASSING OP HET VASTBENOEMD (STATUTAIR) OVERHEIDSPERSONEEL	
<u>3.3.1. Loopbaanonderbreking</u>	
- K.B. van 19 november 1998 betreffende de verloven en de afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen, artikelen 116-139.	385
<u>3.3.2. Ouderschapsverlof</u>	
- Richtlijn van de Raad van 3 juni 1996 betreffende de door de UNICE, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof (96/34/EG);	127
- K.B. van 19 november 1998 betreffende de verloven en de afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen, artikelen 34-35.	385
<u>3.3.3. Moederschap</u>	
- K.B. van 19 november 1998 betreffende de verloven en de afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen, artikelen 24-33.	385
<u>3.3.4. Andere verloven</u>	
- K.B. van 19 november 1998 betreffende de verloven en de afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen, artikelen 36 (opvangverlof) 38-40. dwingende redenen van familiaal belang, 140-143 (verminderde prestaties voor persoonlijke aangelegenheden)	385

3.4. Ambtenaren van de Gemeenschappen en gewesten¹

3.4.1. Algemeen

- Decreet van de Vlaamse Raad van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt.....473
- Decreet van de Franse Gemeenschap van 19 mei 2004 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling.....563
- Decreet van het Waalse Gewest van 27 mei 2004 betreffende de gelijke behandeling inzake tewerkstelling en beroepsopleiding.....567

3.4.2. Positieve acties

- Besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 26 juli 2000 ter bescherming van de personeelsleden van de Diensten van de Regering van de Franse Gemeenschap en van sommige instellingen van openbaar nut tegen ongewenst seksueel of psychologisch gedrag op het werk.....427

3.4.3. Ongewenst seksueel gedrag op de werkplaats

- Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 25 februari 1999 ter bescherming van de personeelsleden tegen seksuele intimidatie op het werk bij het ministerie, evenals in sommige instellingen van openbaar nut.....401

3.4.4. Beroepsopleiding

- Decreet van de Vlaamse Raad van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt.....473
- Decreet van 17 mei 2004 betreffende de garantie van een gelijke behandeling op de arbeidsmarkt.....553
- Decreet van de Franse Gemeenschap van 19 mei 2004 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling.....563
- Decreet van het Waalse Gewest van 27 mei 2004 betreffende de gelijke behandeling inzake tewerkstelling en beroepsopleiding.....567

4. ZELFSTANDIGEN

- Richtlijn van de Raad van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden (76/207/EEG);.....59
- Richtlijn van de Raad van 11 december 1986 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van zelfstandige werkzame vrouwen, de landbouwsector daarbij inbegrepen, en tot bescherming van het moederschap (86/613/EEG);.....95
- Wet van 7 mei 1999 op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid.....409

II. GELIJKE KANSEN BINNEN DE SOCIALE ZEKERHEID

1. REGELS DIE GELIJKE KANSEN WAARBORGEN OF BEVORDEREN

1.1. ALGEMEEN: Gelijkheidsbeginsel, basiswetgeving

¹ Beperkt tot wetteksten die specifiek gelden voor deze groep.

- Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden van 4 november 1950, art. 14;.....	39
- Verdrag tot oprichting van de Europese Economische Gemeenschap - Rome, 25 maart 1957, artikelen, artikelen 3 en 13;	45
- Internationaal verdrag van 19 december 1966 inzake burgerrechten en politieke rechten, artikelen 3 en 26 - met facultatief protocol van 19 december 1966, artikelen 1-4;	51
- Internationaal verdrag van 19 december 1966 inzake economische, sociale en culturele rechten, artikelen 2 en 10;	53
- Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen - New York, 18 december 1979;	71
- 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);.....	67
- Richtlijn van de Raad van 24 juli 1986 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gehandeling van mannen en vrouwen in de ondernemings-en sectorële regelingen inzake sociale zekerheid (86/378/EEG);.....	87
- Het Herziene Europees Sociaal Handvest van 3 mei 1996, artikel 8;	119
- Belgische Grondwet artikel 10, 11 en 23;	173
- Wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers, artikel 16, §1 en 29.....	249
- Wet van 7 mei 1999 op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid;.....	409
- Wet van 7 mei 1999 tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek naar aanleiding van de wet van 7 mei 1999 op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid.....	419

1.2. AANVULLENDE REGELINGEN VOOR SOCIALE ZEKERHEID

- Verdrag tot oprichting van de Europese Economische Gemeenschap - Rome, 25 maart 1957, artikel 141 en Barber-protocol;	45
- Wet van 7 mei 1999 op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, artikelen 15-17;	409

1.3. MOEDERSCHAPSUITKERING

1.3.1. Loontrekkenden

- Wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, artikelen 1, 61 <i>septies</i> , 111-117;.....	339
- K.B. van 3 juli 1996 tot uitvoering van de Wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, artikels 216-223 en 239;.....	361

1.3.2. Zelfstandigen

- Richtlijn van de Raad van 11 december 1986 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van zelfstandige werkzame vrouwen, de landbouwsector daarbij inbegrepen, en tot bescherming van het moederschap (86/613/EEG), artikel 8;.....	95
- K.B. van 20 juli 1971 houdende instelling van een verzekering tegen arbeidsongeschiktheid ten voordele van de zelfstandigen, artikel 12 <i>bis</i>	187

1.4. POSITIE ONBEZOLDIGDE ECHTGENOTEN VAN ZELFSTANDIGEN

- Richtlijn van de Raad van 11 december 1986 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van zelfstandige werkzame mannen en vrouwen, de landbouwsector daarbij inbegrepen, en tot bescherming van het moederschap (86/613/EEG), artikelen 2, 6-8;	95
---	----

- K.B. nr. 38 van 27 juli 1967 houdende inrichting van het sociaal statuut der zelfstandigen, artikel 11;.....179

2. OVERZICHT VAN WEGGEWERKTE DISCRIMINATIES

2.1. STELSEL VAN LOONTREKKENDEN

2.1.1. Kinderbijslag

- Wet van 30 juni 1981 tot wijziging van art. 42*bis* van de samengeordende wetten (S.W.) van 19 december 1939: gelijkstelling van de voorwaarden voor het verkrijgen van uitkeringen voor deeltijdse werknemers van beide geslachten;
- K.B. n° 122 van 30 december 1982 tot wijziging van art. 64 van de S.W.: wijziging van de orde van rechthebbenden ten voordele van de moeder (die evenwel nog na de vader komt);
- K.B. n° 207 van 13 september 1983 tot wijziging van art. 77 van de S.W.: gelijkstelling van het bedrag van de voor de werknemers van beide geslachten verschuldigde bijdragen;
- Wet van 14 juni 1985 tot wijziging van art. 62, §3 van de S.W.: 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 april 1996.
- Wet van 1 augustus 1985 tot wijziging van art. 55 van de S.W.: gelijkstelling van de toestand van de door de andere verlaten echtgenoot.
- Programmawet van 22 december 1989 tot wijziging van art. 59 van de S.W.: versoepeling van de voorwaarden voor de toekenning van uitkeringen aan deeltijdse werknemers.
- wet van 14 mei 2000 vervolgens de wet van 12 augustus 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 maart 2001 tot wijziging van het K.B. van 12 april 1984, in aanvulling van bovenvermelde wijziging.

2.1.2. Ziekte- en invaliditeitsverzekering

- K.B. van 16 mei 1980 tot wijziging van art. 165 van het K.B. van 4 november 1963 (tot uitvoering van de wet van 9 augustus 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 juli 1996, dat het K.B. van 4 november 1963 vervangt);
- K.B. van 23 oktober 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 juli 1996);
- K.B. van 31 december 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 juli 1996);
- K.B. van 30 juli 1986 tot invoeging van een art. 229*bis* in het K.B. (tegenwoordig art. 225 van K.B. van 3 juli 1996): deze vernieuwing transposeert de categorieën van art. 160 van het K.B. van 20 december 1963 betreffende arbeidsvoorziening en werkloosheid, gewijzigd bij het K.B. van 8 augustus 1986 (tegenwoordig art. 114 van K.B. van 25 november 1991), in de ziekte- en invaliditeitsverzekering (uitkeringen). Deze categorieën worden er door de Commissie van de Europese Gemeenschappen bij betrokken.
- Wet van 15 februari 1993 tot hervorming van de wet van 8 augustus 1963: invoeging van een art. 60*bis* 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 (tegenwoordig art. 109 van de gecoördineerde wet van 14 juli 1994, die de wet van 8 augustus 1963 vervangt);
- Wet van 4 augustus 1996 tot wijziging van de gecoördineerde wet van 14 juli 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 moederschapsbescherming (nieuw art. 114*bis*) en niet langer op grond van een vermoeden van arbeidsongeschiktheid. Bovendien schorsen de perioden van moederschapsbescherming 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 december 1996 tot wijziging van de gecoördineerde wet van 14 juli 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 april 1997 tot wijziging van het K.B. van 3 juli 1996: dezelfde aanpassingen als hierboven (perioden van moederschapsbescherming) in de uitvoeringsreglementering.
- K.B. van 13 april 1997 tot wijziging van het K.B. van 3 juli 1996: vermindering van de uitkeringen met 5% na de 30ste dag primaire ongeschiktheid voor gerechtigden zonder persoon ten laste.
- K.B. van 29 december 1997 tot wijziging van het K.B. van 3 juli 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 juli 1998 tot wijziging van het K.B. van 3 juli 1996: dezelfde aanpassing als hierboven voor wat betreft het luik uitkeringen.
- K.B. van 4 februari 2000 tot wijziging van artikel 219*ter*, §5 van het K.B. van 3 juli 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.

2.1.3. Werkloosheidsverzekering

- M.B. van 5 oktober 1979 tot wijziging van de art. 45 en 47 van het M.B. van 4 juni 1964 inzake werkloosheid: gelijkstelling van de criteria van een passende dienstbetrekking in de zin van art. 133 van het K.B. van 20 december 1963 betreffende arbeidsvoorziening en werkloosheid.
- M.B. van 27 augustus 1982 tot gelijkstelling van het bedrag van het referteloon in de zin van art. 130, §2 (nu 170*ter*) van het K.B.
- K.B. van 12 april 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 augustus 1986 tot wijziging van art. 160 van het K.B.:
Een K.B. van 24 december 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 augustus 1986 werd aangenomen om te beantwoorden aan het met redenen omkleed advies van de Commissie (2 juni 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 juli 1987) vindt dat de wijziging de discriminatie versterkt (die verder terugslaat op art. 143, ondertussen gewijzigd bij K.B. van 30 december 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 maart 1997 tot wijziging van art. 64 van het K.B. van 25 november 1991: aanpassing aan de geleidelijke invoering van de leeftijd van 65 jaar voor de toegang van vrouwen tot het rustpensioen.

2.1.4. Pensioenverzekering

- Wet van 10 februari 1981 tot wijziging van art. 152 van 8 augustus 1980: gelijkstelling van het minimum pensioenbedrag.
- Wet van 15 mei 1984 tot wijziging van:
 - * het K.B. n° 50 van 24 oktober 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 juli 1986 van de Raad van de Franse Gemeenschap (*B.S.*, 11 september 1986) en B. Ex. van 27 november 1989 (*B.S.*, 2 maart 1990): eenzelfde gelijkstelling voor wat de definitieve personeelsleden van de R.T.B.F. betreft.
- Wet van 20 juli 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 augustus 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 juli 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 juni 1996 aangenomen, volgens dewelke de wet van 20 juli 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 april 1992 tot vervanging van het K.B. van 23 augustus 1966 betreffende de uitvoering van de wet van 4 juli 1966 houdende toekenning van een vakantiegeld aan de gepensioneerd 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 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenen: art. 15 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 december 1996: geleidelijke invoering (tot 1 januari 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 maart 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).

2.1.5. Jaarlijkse vakantie

- K.B. van 8 januari 1980 en van 27 februari 1981 tot wijziging van art. 1 van het K.B. van 16 januari 1974 (uitvoering van de samengeordende wetten van 28 juni 1971): gelijkstelling van het fictief dagloon toegekend voor de gelijkgestelde inactiviteitsdagen (dit K.B. werd vervangen door het K.B. van 15 maart 1994). Het is interessant op te merken dat deze wijziging werd opgelegd door art. 116 van de wet van 4 augustus 1978 in uitvoering van de richtlijn 76/207; eigenlijk wordt het jaarlijks verlof in het communautair recht bekeken in termen van arbeidsvoorwaarden en niet van sociale zekerheid.

- K.B. van 15 juni 1998 tot wijziging van het K.B. van 30 maart 1967 (uitvoering van de gecoördineerde wetten van 28 juni 1971): aanpassing van met prestaties gelijkgestelde verlofperiodes in functie van de hervorming van de moederschapsbescherming.

2.1.6. Behoud van rechten op sociale zekerheid

- K.B. n° 5 van 15 februari 1982 tot wijziging van de wet van 11 juli 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.

2.2. STELSEL VAN ZELFSTANDIGEN

2.2.1. Toepassing van het sociaal statuut

- Wet van 13 juni 1985 tot wijziging van:
 - * art. 7 van het K.B. n° 38 van 27 juli 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 december 1967).
- K.B. van 12 december 1991: wijzigt het K.B. van 19 december 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 december 1989 en K.B. van 24 januari 1990 tot wijziging van het K.B. n°38 en van het K.B. van 19 december 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).
- Programmawet (I) van 24 december 2002, programmawet van 8 april 2003 en K.B. van 3 februari 2003: verplichte aansluiting van de meewerkende echtgenoot bij het geheel van het sociaal statuut, met een overgangsperiode 2003-2005.

2.2.2. Kinderbijslag

- K.B. van 20 april 1983: tot wijziging van art. 13, §2 van het K.B. van 8 april 1976: wijziging van de orde van rechthebbenden (maar de vader blijft de eerste).
- K.B. van 19 juli 1985: tot wijziging van art. 8 van hetzelfde K.B.: gelijkstelling van de toestand van de langstlevende echtgenoot met kinderen ten laste.

2.2.3. Ziekte-en invaliditeitsverzekering

- K.B. van 11 december 1987: tot wijziging van art. 3, 7 van het K.B. van 30 juli 1964: gelijkstelling van de toestand van de langstlevende echtgenoot.
- K.B. van 24 januari 1990: invoeging in het K.B. van 20 juli 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 moederschapsverzekering toekent van 30 000,-BEF, gekoppeld aan de index (uitvoering van richtlijn 86/613).
- K.B. van 13 januari 2003: invoering van een tak “moederschapsbescherming” in de verzekering van arbeidsongeschiktheid (K.B. van 20 juli 1971); de moederschapsrust is op 6 maand gebracht met een uitkering van 1.813,10 EUR.

2.2.4. Pensioenverzekering

- Wet van 15 mei 1984 tot wijziging van het K.B. van 10 november 1967: gelijkstelling van de toestand van de overlevende echtgenoten.
- Wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenen: zie 2.9.1.d.
- Programmawet van 30 december 2001: tot wijziging van het K.B. nr.72 om meewerkende echtgenoten, die zich vrijwillig hebben onderworpen aan de verzekering tegen werkonbe-

waamheid, toe te laten een verzekeringscontract af te sluiten teneinde zich een rustpensioen of een overlevingspensioen te vormen.

- K.B. van 21 maart 1997: geleidelijke invoering (tot 1 januari 2009) van de leeftijd van 65 jaar en de loopbaan van 45/45sten voor de toegang van vrouwen tot het volledige rustpensioen.

2.3. GEWAARBORGD INKOMEN VOOR BEJAARDEN

- Wet van 10 april 1991 tot wijziging van de wet van 1 april 1969 (*B.S.*, 29 mei 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).
- Wet van 22 maart 2001: opheffing van de wet van 1 april 1969 en vervanging van het systeem door dit van de inkomenswaarborg voor bejaarden, met gelijke toegangsvoorwaarden
- K.B. van 23 november 1996: wijziging van de wet van 1 april 1969 met het oog op de geleidelijke invoering van de leeftijd van 65 jaar voor de toegang van vrouwen tot het rustpensioen.

III. GELIJKE KANSEN OP HET GEBIED VAN DE BESLUITVORMING EN EVENWICHTIGE AANWEZIGHEID BINNEN ADVIESORGANEN

- Aanbeveling van de Raad van 2 december 1996 betreffende de evenwichtige deelneming van vrouwen en mannen aan het besluitvormingsproces;135
- Wet van 20 juli 1990 ter bevordering van de evenwichtige aanwezigheid van mannen en vrouwen in organen met adviserende bevoegdheid;.....299
- Wet van 24 mei 1994 ter bevordering van een evenwichtige verdeling van mannen en vrouwen op de kandidatenlijsten voor de verkiezingen;333
- Wet van 20 september 1998 tot wijziging van artikel 120*bis* van de nieuwe gemeentewet en tot invoering van een artikel 50*bis* in de provinciewet van 30 april 1836, strekkende tot een evenwichtige aanwezigheid van vrouwen en mannen in de gemeentelijke en provinciale adviesraden.....383
- Wet van 17 juni 2002 tot waarborging van een gelijke vertegenwoordiging van mannen en vrouwen op de kandidatenlijsten voor de verkiezingen van het Europees Parlement. -493
- Decreet van de Franse Gemeenschap van 17 juli 2002 tot bevordering van de gelijke vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de adviesorganen.....505
- Wet van 18 juli 2002 tot waarborging van een gelijke vertegenwoordiging van mannen en vrouwen op de kandidatenlijsten van de kandidaturen voor de verkiezingen van de federale Wetgevende Kamers en van de Raad van de Duitstalige Gemeenschap.....507
- Bijzondere wet van 5 mei 2003 op de gewaarborgde aanwezigheid van personen van verschillend geslacht in de Vlaamse Regering, de Franse Gemeenschapsregering, de Waalse Regering, de Brusselse Hoofdstedelijke Regering en onder de Gewestelijke Staatssecretarissen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.537
- Wet van 5 mei 2003 op de gewaarborgde aanwezigheid van personen van verschillend geslacht in de regering van de Duitstalige Gemeenschap.....539
- K.B. van 17 februari 2000 houdende uitvoering van de wet van 20 juli 1990 ter bevordering van de evenwichtige aanwezigheid van mannen en vrouwen in organen met adviserende bevoegdheid.....421
- Besluit van de Vlaamse Executieve van 19 december 1990 houdende maatregelen tot bevordering van gelijke kansen van mannen en vrouwen in de diensten van de Vlaamse Executieve en in de instellingen van openbaar nut die afhangen van de Vlaamse Gemeenschap of van het Vlaamse Gewest.....301
- Ordonnantie van het Brusselse Hoofdstedelijk Gewest van 27 april 1995 houdende invoering van een evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in adviesorganen.....349
- Decreet van de Vlaamse Raad van 15 juli 1997 houdende invoering van een meer evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in adviesorganen.....373

- Besluit van de Vlaamse Regering van 18 februari 2000 tot vaststelling van de voorwaarden en de procedure inzake het verzoek om afwijking krachtens artikel 6 van het decreet van 15 juli 1997 houdende invoering van een meer evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in adviesorganen.....	423
- Decreet van het Waalse Gewest van 15 mei 2003 tot bevordering van de evenwichtige aanwezigheid van mannen en vrouwen binnen de adviesorganen.....	543
- Decreet van het Waalse Gewest van 15 mei 2003 tot bevordering van de evenwichtige aanwezigheid van mannen en vrouwen binnen de adviesorganen voor de aangelegenheden waarin het Gewest de bevoegdheden van de Franse Gemeenschap uitoefent.....	545
- Decreet van 3 mei 2004 tot bevordering van de evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in adviesorganen.....	549

IV. BESTRIJDEN VAN SEKSUEEL GEWELD

-Wet van 11 juni 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.....	483
- Wet van 17 juni 2002 tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek naar aanleiding van de wet van 11 juni 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.....	491
- K.B. van 11 juli 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.....	495

V. BELEIDS- EN ADVIESORGANEN M.B.T. GELIJKHEID

- Wet van 16 december 2002 houdende oprichting van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.....	493
- K.B. van 17 februari 1981 genomen ter uitvoering van artikel 135 van de wet van 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering.....	243
- K.B. van 19 maart 2003 tot vaststelling van het organieke statuut van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.....	507
- K.B. van 19 maart 2003 met betrekking tot de aanduiding en de uitoefening van managementfuncties binnen het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.....	523
- K.B. van 4 april 2003 houdende de reorganisatie van de Raad van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen.....	531
- Besluit van de Waalse Regering van 10 juli 2003 tot oprichting van een Waalse raad voor gelijkheid tussen mannen en vrouwen.....	547
- Besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 4 mei 2005 tot wijziging van het besluit van 18 april 2002 tot instelling van een Coördinatie voor gelijke kansen, gemeenschappelijk aan het Ministerie van de Franse Gemeenschap en aan de instellingen van openbaar nut van de Franse Gemeenschap.....	573

ALFABETISCHE TREFWOORDLIJST

In deze lijst wordt verwezen naar de hierboven weergegeven verwijzingstabel waar de verwijzingen naar de wetteksten zelf zijn opgenomen.

Aanvullende stelsels (voor sociale zekerheid)

II, 1.2

Arbeidsovereenkomst

I, 2.1

I, 3.2

Bejaarden

II, 2.3

Beleids- en adviesorganen

V

Beroepsopleiding

I, 2.4

I, 3.1.3

I, 3.4.4.

Besluitvorming

III

Deeltijdse arbeid

I, 2.1.2., b

I, 3.2.2

Dwingende redenen (verlof om)

I, 2.1.4., d

I, 3.2.4., c

I, 3.3.4

Geschil (inzake gelijke behandeling)

I, 2.1.5., b.2

I, 2.7

I, 3.1.5

I, 3.2.5., b.2

Geweld

IV

Huisarbeid

I, 2.1.2., a

Hygiëne

I, 2.3.6.

I, 3.1.2., f

Kinderbijslag

II, 2.1.1

II, 2.2.2

Klacht (inzake gelijke behandeling)

Zie geschil

Loon

I, 2.2
I, 3.1.1

Loopbaanonderbreking

I, 2.1.4., a
I, 3.2.4., a
I, 3.3.1

Meewerkende echtgenote

II, 1.4

Moederschap

I, 2.1.4., c
I, 2.1.5., b.1
I, 2.3.2
I, 3.1.2., b
I, 3.2.4., b
I, 3.2.5., b.1
I, 3.3.3
II, 1.3

Nachtarbeid

I, 2.3.1
I, 3.1.2., a

Ongewenst seksueel gedrag op het werk

I, 2.3.5
I, 3.1.2., e
I, 3.4.3

Ontslag

I, 2.1.5
I, 3.2.5

Overheidspersoneel

I, 3

Ouderschapsverlof

I, 2.1.4, b
I, 2.1.5., b.4
I, 3.3.2

Pensioenen

II, 1.2
II, 2.1.4
II, 2.2.4

Positieve actie

I, 2.3.4
I, 3.1.2., d

Schorsing (van de arbeidsovereenkomst)

I, 2.1.4
I, 3.2.4

Sociale zekerheid

II

Tewerkstelling

I, 2.5

I, 3.1.4

Vakantie

II, 2.1.5

Verboden arbeid

I, 2.3.3

I, 3.1.2., c

Verboden bedingen

I, 2.1.3

I, 3.2.3

Werkloosheid

II, 2.1.3

Werving

I, 2.5.2

I, 3.1.4., b

Zelfstandige

I, 4

II, 1.4

Ziekte-en invaliditeit

II, 2.1.2

II, 2.2.3

CHRONOLOGISCHE LIJST

I.	INTERNATIONALE EN EUROPESE REGELGEVING	37
1.	Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden - 4 november 1950.....	39
2.	Verdrag nr. 100 van 29 juni 1951 betreffende gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke arbeidskrachten voor arbeid van gelijke waarde	41
3.	Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschappen - Rome, 25 maart 1957.....	45
4.	Verdrag nr. 111 van 25 juni 1958 betreffende discriminatie in beroep en beroepsuitoefening	47
5.	Internationaal Verdrag van 19 december 1966 inzake Burgerrechten en Politieke Rechten	51
6.	Internationaal Verdrag van 19 december 1966 inzake Economische, Sociale en Culturele Rechten	53
7.	Richtlijn van de Raad 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.....	55
8.	Richtlijn van de Raad van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden.....	59
9.	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.....	67
10.	Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen - New York, 18 december 1979	71
11.	Aanbeveling van de Raad van 13 december 1984 betreffende de bevordering van positieve acties voor vrouwen	83
12.	Richtlijn van de Raad van 24 juli 1986 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen in de ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid	87
13.	Richtlijn 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 moederschap	95
14.	Verdrag nr. 171 van 26 juni 1990 betreffende de nachtarbeid.....	99
15.	Aanbeveling van de Commissie van 27 november 1991 betreffende de bescherming van de waardigheid van vrouwen en mannen op het werk	105
16.	Richtlijn 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)	109
17.	Het Herziene Europees Sociaal Handvest van 3 mei 1996	119
18.	Richtlijn van de Raad van 3 juni 1996 betreffende de door de UNICE, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof	127
19.	Aanbeveling van de Raad van 2 december 1996 betreffende de evenwichtige deelneming van vrouwen en mannen aan het besluitvormingsproces	135
20.	Richtlijn van de Raad van 15 december 1997 betreffende de bewijslast in gevallen van discriminatie op grond van het geslacht	141

21.	Facultatief Protocol bij het Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen, gedaan te New York op 6 oktober 1999	145
22.	Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep	151
23.	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	161
II.	BELGISCHE WETGEVING	171
24.	De gecoördineerde Grondwet van België - 17 februari 1994	173
25.	Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming (<i>A.R.A.B.</i>) - 11 februari 1946.....	175
26.	Wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers	177
27.	Koninklijk Besluit nr. 38 van 27 juli 1967 houdende inrichting van het sociaal statuut der zelfstandigen	179
28.	Koninklijk Besluit van 24 december 1968 betreffende de vrouwenarbeid.....	185
29.	Wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.....	187
30.	Arbeidswet van 16 maart 1971	189
31.	Koninklijk besluit van 20 juli 1971 houdende instelling van een uitkeringsverzekering en een moederschapsverzekering ten voordele van de zelfstandigen en van de meewerkende echtgenoten.....	203
32.	Koninklijk Besluit van 18 april 1974 tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen.....	207
33.	Collectieve Arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad nr. 25 van 15 oktober 1975 betreffende de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers.....	209
34.	Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten	215
35.	Wet van 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering.....	225
36.	Koninklijk Besluit van 8 februari 1979 tot vaststelling van de gevallen waarin melding kan worden gemaakt van het geslacht in de toegangsvoorwaarden van een betrekking of een beroepsactiviteit	237
37.	Koninklijk Besluit van 15 februari 1980 houdende oprichting van een Onderwijs-commissie voor het waarborgen van een gelijkwaardige rol van mannen en vrouwen in de samenleving	239
38.	Koninklijk Besluit van 17 februari 1981 genomen ter uitvoering van artikel 135 van de wet van 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering	243
39.	Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 35 van 27 februari 1981 van de Nationale Arbeidsraad betreffende sommige bepalingen van het arbeidsrecht ten aanzien van de deeltijdse arbeid.....	245
40.	Wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers	249
41.	Koninklijk Besluit van 16 oktober 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 augustus 1978 tot economische heroriëntering	251
42.	Besluit van de Executieve van de Franse Gemeenschap van 29 oktober 1982 tot bepaling van de beroepsoriëntering en vorming voor de toepassing van artikel 125 van de wet van 4 augustus 1978 betreffende de economische wederoriëntering.....	253
43.	Koninklijk Besluit van 29 juni 1983 betreffende de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot de beroepsopleiding verstrekt in de onderwijs-instellingen, vastgesteld ter uitvoering van de artikelen 124 en 125 van de wet van 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering	255

44.	Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 38 van 6 december 1983 van de Nationale Arbeidsraad, betreffende de werving en selectie van werknemers.....	257
45.	Koninklijk Besluit van 2 maart 1984 tot oprichting van de Raadgevende Commissie inzake geschillen met betrekking tot de gelijke behandeling van mannen en vrouwen in de openbare diensten	259
46.	Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen	263
47.	Koninklijk Besluit van 14 juli 1987 houdende maatregelen tot bevordering van gelijke kansen voor mannen en vrouwen in de privé-sector	271
48.	Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 45 van 19 december 1989 van de Nationale Arbeidsraad houdende invoering van een verlof om dwingende redenen.....	273
49.	Programmawet van 22 december 1989	277
50.	Koninklijk Besluit van 27 februari 1990 houdende maatregelen tot bevordering van gelijke kansen voor mannen en vrouwen in de overheidsdiensten	283
51.	Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990 van de Nationale Arbeidsraad betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties	287
52.	Koninklijk Besluit van 25 juni 1990 tot gelijkstelling van sommige prestaties van deeltijdse tewerkgestelde werknemers met overwerk	297
53.	Wet van 20 juli 1990 ter bevordering van de evenwichtige aanwezigheid van mannen en vrouwen in organen met adviserende bevoegdheid	299
54.	Besluit van de Vlaamse Executieve van 19 december 1990 houdende maatregelen tot bevordering van gelijke kansen van mannen en vrouwen in de diensten van de Vlaamse Executieve en in de instellingen van openbaar nut die afhangen van de Vlaamse Gemeenschap of van het Vlaamse Gewest.....	301
55.	Koninklijk Besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen.....	307
56.	Koninklijk Besluit van 11 oktober 1991 tot vaststelling van de nadere regelen voor de uitoefening van het recht op een verlof om dwingende reden.....	325
57.	Koninklijk Besluit van 18 september 1992 tot afwijking, wat betreft de positieve acties voor vrouwen, van de voorwaarden vastgesteld door het koninklijk besluit van 12 april 1991 tot uitvoering van artikel 173 van de wet van 29 december 1990 houdende sociale bepalingen.....	327
58.	Koninklijk Besluit van 18 september 1992 ter bescherming van de werknemers tegen ongewenst seksueel gedrag op het werk.....	329
59.	Koninklijk Besluit van 21 december 1992 betreffende de afwijkingen van de minimale wekelijkse arbeidsduur van de deeltijds tewerkgestelde werknemers vastgesteld bij artikel 11bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten	331
60.	Wet van 24 mei 1994 ter bevordering van een evenwichtige verdeling van mannen en vrouwen op de kandidatenlijsten voor de verkiezingen	333
61.	Wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen gecoördineerd op 14 juli 1994	339
62.	Koninklijk Besluit van 17 oktober 1994 betreffende de omzetting van het moederschaps-verlof in vaderschapsverlof bij overlijden of hospitalisatie van de moeder	343
63.	Koninklijk Besluit van 9 maart 1995 ter bescherming van de personeelsleden tegen ongewenst seksueel gedrag op het werk bij de besturen en andere diensten van de federale ministeries, evenals in sommige instellingen van openbaar nut	345
64.	Ordonnantie van het Brusselse Hoofdstedelijk Gewest van 27 april 1995 houdende invoering van een evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in adviesorganen	349
65.	Koninklijk Besluit van 2 mei 1995 inzake moederschapsbescherming	351

66.	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.....	359
67.	Koninklijk Besluit van 3 juli 1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994	361
68.	Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 64 van 29 april 1997 van de Nationale Arbeidsraad tot instelling van een recht op ouderschapsverlof	367
69.	Decreet van de Vlaamse Raad van 15 juli 1997 houdende invoering van een meer evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in adviesorganen	373
70.	Koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan	375
71.	Koninklijk Besluit van 16 april 1998 tot uitvoering van de wet van 17 februari 1997 betreffende de nachtarbeid	379
72.	Koninklijk Besluit van 16 april 1998 houdende uitvoering van de artikelen 37, § 1, en 38, § 6, van de arbeidswet van 16 maart 1971	381
73.	Wet van 20 september 1998 tot wijziging van artikel 120bis van de nieuwe gemeentewet en tot invoering van een artikel 50bis in de provinciewet van 30 april 1836, strekkende tot een evenwichtige aanwezigheid van vrouwen en mannen in de gemeentelijke en provinciale adviesraden.....	383
74.	Koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen	385
75.	Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 25 februari 1999 ter bescherming van de personeelsleden tegen seksuele intimidatie op het werk bij het ministerie, evenals in sommige instellingen van openbaar nut.....	401
76.	Omzendbrief van 20 april 1999 betreffende het koninklijk besluit van 27 februari 1990 houdende maatregelen tot bevordering van gelijke kansen voor mannen en vrouwen in de overheidsdiensten. - Code van goede praktijk inzake positieve acties	405
77.	Wet van 7 mei 1999 op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid.....	409
78.	Wet van 7 mei 1999 tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek naar aanleiding van de wet van 7 mei 1999 op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid.....	419
79.	Koninklijk besluit van 17 februari 2000 houdende uitvoering van de wet van 20 juli 1990 ter bevordering van de evenwichtige aanwezigheid van mannen en vrouwen in organen met adviserende bevoegdheid	421
80.	Besluit van de Vlaamse Regering van 18 februari 2000 tot vaststelling van de voorwaarden en de procedure inzake het verzoek om afwijking krachtens artikel 6 van het decreet van 15 juli 1997 houdende invoering van een meer evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in adviesorganen.....	423
81.	Besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 26 juli 2000 ter bescherming van de personeelsleden van de Diensten van de Regering van de Franse Gemeenschap en van sommige instellingen van openbaar nut tegen ongewenst seksueel of psychologisch gedrag op het werk.....	427
82.	Wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector.....	431
83.	Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 80 van 27 november 2001, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een recht op borstvoedingspauzes	439
84.	Koninklijk besluit van 12 december 2001 tot uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven betreffende	

	het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking.....	445
85.	Collectieve arbeidsovereenkomst 77bis van 19 december 2001 tot vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 van 14 februari 2001 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking.....	453
86.	Wet van 5 maart 2002 betreffende het beginsel van non-discriminatie ten gunste van deeltijdwerkers.....	471
87.	Decreet van de Vlaamse Raad van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt.....	473
88.	Wet van 11 juni 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.....	483
89.	Wet van 17 juni 2002 tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek naar aanleiding van de wet van 11 juni 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.....	491
90.	Wet van 17 juni 2002 tot waarborging van een gelijke vertegenwoordiging van mannen en vrouwen op de kandidatenlijsten voor de verkiezingen van het Europees Parlement.....	493
91.	Koninklijk besluit van 11 juli 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.....	495
92.	Decreet van de Franse Gemeenschap van 17 juli 2002 tot bevordering van de gelijke vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de adviesorganen.....	505
93.	Wet van 18 juli 2002 tot waarborging van een gelijke vertegenwoordiging van mannen en vrouwen op de kandidatenlijsten van de kandidaturen voor de verkiezingen van de federale Wetgevende Kamers en van de Raad van de Duitstalige Gemeenschap.....	507
94.	Wet van 16 december 2002 houdende oprichting van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.....	509
95.	Wet van 25 februari 2003 ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding.....	513
96.	Koninklijk besluit van 19 maart 2003 tot vaststelling van het organieke statuut van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.....	524
97.	Koninklijk besluit van 19 maart 2003 met betrekking tot de aanduiding en de uitoefening van managementfuncties binnen het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.....	530
98.	Koninklijk besluit van 4 april 2003 houdende de reorganisatie van de Raad van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen.....	532
99.	Bijzondere wet van 5 mei 2003 op de gewaarborgde aanwezigheid van personen van verschillend geslacht in de Vlaamse Regering, de Franse Gemeenschapsregering, de Waalse Regering, de Brusselse Hoofdstedelijke Regering en onder de Gewestelijke Staatssecretarissen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.....	538
100.	Wet van 5 mei 2003 op de gewaarborgde aanwezigheid van personen van verschillend geslacht in de regering van de Duitstalige Gemeenschap.....	540
101.	Koninklijk Besluit van 15 mei 2003 betreffende de ondernemingsraden en de comités voor preventie en bescherming op het werk.....	542
102.	Decreet van het Waalse Gewest van 15 mei 2003 tot bevordering van de evenwichtige aanwezigheid van mannen en vrouwen binnen de adviesorganen.....	544
103.	Decreet van het Waalse Gewest van 15 mei 2003 tot bevordering van de evenwichtige aanwezigheid van mannen en vrouwen binnen de adviesorganen voor de aangelegenheden waarin het Gewest de bevoegdheden van de Franse Gemeenschap uitoefent.....	546
104.	Besluit van de Waalse Regering van 10 juli 2003 tot oprichting van een Waalse raad voor gelijkheid tussen mannen en vrouwen.....	548

105.	Decreet van 3 mei 2004 tot bevordering van de evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in adviesorganen (VERTALING).....	550
106.	Decreet van 17 mei 2004 betreffende de garantie van een gelijke behandeling op de arbeidsmarkt (VERTALING).....	554
107.	Decreet van de Franse Gemeenschap van 19 mei 2004 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling.....	564
108.	Decreet van het Waalse Gewest van 27 mei 2004 betreffende de gelijke behandeling inzake tewerkstelling en beroepsopleiding.....	568
109.	Besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 4 mei 2005 tot wijziging van het besluit van 18 april 2002 tot instelling van een Coördinatie voor gelijke kansen, gemeenschappelijk aan het Ministerie van de Franse Gemeenschap en aan de instellingen van openbaar nut van de Franse Gemeenschap (VERTALING).....	574
110.	Koninklijk besluit van 15 juli 2005 tot aanwijzing van de ambtenaren belast met het toezicht op de naleving van de wet van 25 februari 2003 ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding en van haar uitvoeringsbesluiten.....	576

I. INTERNATIONALE EN EUROPESE REGELGEVING

1. Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden - 4 november 1950

Goedgekeurd bij Wet van 13 mei 1955 (*B.S.*, 19 augustus 1955).

Artikel 14

Het genot van de rechten en vrijheden, welke in dit Verdrag zijn vermeld, is verzekerd zonder enig onderscheid op welke grond ook, zoals geslacht, ras, kleur, taal, godsdienst, politieke of andere overtuiging, nationale of maatschappelijke afkomst, het behoren tot een nationale minderheid, vermogen, geboorte of andere status.

2. Verdrag nr. 100 van 29 juni 1951 betreffende gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke arbeidskrachten voor arbeid van gelijke waarde

Aangenomen op 29 juni 1951, te Genève, door de Internationale Arbeidsconferentie tijdens haar vier en dertigste zitting; bekrachtigd door de Belgische Regering op 23 mei 1952 (*B.S.*, 23 oktober 1952).

Artikel 1

In het kader van dit Verdrag:

- a) omvat de term "beloning" het gewone, basis of minimumloon of salaris en alle bijkomende emolumenten, die direct of indirect door de werkgever in geld of in natura aan de werknemer uitgekeerd worden en voortvloeien uit de dienstbetrekking van de werknemer;
- b) heeft de term "gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke arbeidskrachten voor arbeid van gelijke waarde" betrekking op bezoldigingstarieven, die vastgesteld zijn zonder onderscheid te maken naar geslacht.

Artikel 2

1. Elk lid dient de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke arbeidskrachten voor arbeid van gelijke waarde op alle werknemers te waarborgen door middelen, die passen bij de in gebruik zijnde methoden voor het vaststellen van bezoldigingstarieven.
2. Dit beginsel kan toegepast worden door middel van:
 - a) nationale wetten of regelingen;
 - b) wettelijke vastgestelde of erkende stelsels voor het vaststellen van de bezoldiging;
 - c) collectieve arbeidsovereenkomsten tussen werkgevers en werknemers;
 - d) een combinatie van de verschillende bovengenoemde middelen.

Artikel 3

1. Wanneer een dergelijke handelswijze dienstig is voor het ten uitvoerleggen van de bepalingen van dit Verslag, dienen maatregelen genomen te worden om een objectieve waardering van beroepen op basis van het te verrichten werk te bevorderen.
2. De te volgen methoden bij deze waardering kunnen gekozen worden door de autoriteiten, die verantwoordelijk zijn voor de vaststelling van bezoldigingstarieven, of, wanneer deze tarieven vastgesteld zijn bij collectieve arbeidsovereenkomsten, door de betrokken partijen.
3. Tariefverschillen, die zonder aanzien des geslachts voortvloeien uit bij een dergelijke objectieve waardering vastgestelde verschillen in het te verrichten werk, mogen niet als strijdig met het beginsel van gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke arbeidskrachten voor arbeid van gelijke waarde beschouwd worden.

Artikel 4

Elk lid dient op gepaste wijze samen te werken met de betrokken organisaties van werkgevers en werknemers ten einde uitvoering te geven aan het bepaalde in dit Verdrag.

Artikel 5

De formele bekrachtigingen van dit Verdrag zullen worden medegedeeld aan de Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau en door hem worden ingeschreven.

Artikel 6

1. Dit Verdrag zal slechts verbindend zijn voor de Leden van de Internationale Arbeidsorganisatie, die hun bekrachtiging door de Directeur-Generaal hebben doen inschrijven.
2. Dit Verdrag zal van kracht worden twaalf maanden nadat twee Leden hun bekrachtigingen door de Directeur-Generaal hebben doen inschrijven.
3. Vervolgens zal dit Verdrag voor ieder der Leden in werking treden twaalf maanden na de datum, waarop zijn bekrachtiging zal zijn ingeschreven.

Artikel 7

1. Verklaringen, gezonden aan de Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau overeenkomstig lid 2 van artikel 35 van het Statuut van de Internationale Arbeidsorganisatie, moeten aangeven:
 - a) de gebieden, ten aanzien waarvan het betrokken Lid zich verbindt de bepalingen van het Verdrag ongewijzigd toe te passen;
 - b) de gebieden, ten aanzien waarvan het zich verbindt de bepalingen van het Verdrag met wijzigingen toe te passen, en waarin die wijzigingen bestaan;
 - c) de gebieden, waar het Verdrag niet toegepast kan worden, en in die gevallen de redenen waarom;
 - d) de gebieden, waarvoor het zich zijn beslissing voorbehoudt, hangende nader onderzoek van de omstandigheden.
2. De verplichtingen, bedoeld onder a en b van het eerste lid van dit artikel, zullen geacht worden een integrerend deel van de bekrachtiging uit te maken en zullen dezelfde gevolgen hebben.
3. Elk lid kan te allen tijde bij een nadere verklaring geheel of gedeeltelijk afstand doen van enig voorbehoud, krachtens het bepaalde onder b, c of d van het eerste lid van dit artikel, neergelegd in zijn oorspronkelijke verklaring.
4. Elk lid kan op elk tijdstip waarop dit Verdrag overeenkomstig het bepaalde in artikel 9 kan worden opgezegd, aan de Directeur-Generaal een verklaring doen toekomen, waarbij in enig ander opzicht de inhoud van een vorige verklaring gewijzigd wordt en de toestand ten aanzien van bepaalde aangegeven gebieden medegedeeld wordt.

Artikel 8

1. Verklaringen, gezonden aan de Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau overeenkomstig de leden 4 en 5 van artikel 35 van het Statuut van de Internationale Arbeidsorganisatie, moeten

aangeven of de bepalingen van het Verdrag al of niet gewijzigd zullen worden toegepast in het betrokken gebied; indien de verklaring aangeeft dat de bepalingen van het Verdrag met wijzigingen zullen worden toegepast, moet zij bijzonderheden van de genoemde wijzigingen geven.

2. Het betrokken Lid, dan wel de betrokken Leden of internationale autoriteit kunnen te allen tijde bij een latere verklaring geheel of gedeeltelijk afstand doen van het recht om een beroep te doen op een wijziging, in een vorige verklaring medegedeeld.

3. Het betrokken Lid, dan wel de betrokken Leden of internationale autoriteit kunnen op elk tijdstip, waarop dit Verdrag overeenkomstig het bepaalde in artikel 9 opgezegd kan worden, aan de Directeur-Generaal een verklaring doen toekomen, waarbij in enig ander opzicht de inhoud van een vorige verklaring gewijzigd wordt en de huidige toestand ten aanzien van de toepassing van het Verdrag medegedeeld wordt.

Artikel 9

1. Een Lid, dat dit Verdrag bekrachtigd heeft, kan het opzeggen na verloop van een termijn van tien jaren na de datum, waarop dit Verdrag van kracht is geworden, middels een verklaring, toegezonden aan de Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau en door deze in te schrijven. De opzegging wordt eerst van kracht een jaar nadat zij is ingeschreven.

2. Ieder Lid, dat dit Verdrag heeft bekrachtigd en niet binnen een jaar na het verloop van de termijn van tien jaren, bedoeld in het vorige lid, gebruik maakt van het recht tot opzegging, voorzien in dit artikel, zal voor een nieuwe termijn van tien jaren gebonden zijn en zal daarna dit Verdrag kunnen opzeggen na verloop van elke termijn van tien jaren onder de voorwaarden bedoeld in dit artikel.

Artikel 10

1. De Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau dient alle leden van de Internationale Arbeidsorganisatie kennis te geven van de inschrijving van alle bekrachtigingen, verklaringen en opzeggingen, welke hem door de Leden der Organisatie zijn medegedeeld.

2. Bij de kennisgeving van de tweede hem medegedeelde bekrachtiging aan de Leden der Organisatie, dient de Directeur-Generaal de aandacht van de Leden te vestigen op de datum, waarop het Verdrag van kracht zal worden.

Artikel 11

De Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau zal volledige bijzonderheden omtrent alle bekrachtigingen, verklaringen en opzeggingen, welke hij ingeschreven heeft overeenkomstig de bepalingen van de voorgaande artikelen, doen toekomen aan de Secretaris-Generaal van de Verenigde Naties ter inschrijving, overeenkomstig artikel 102 van het Handvest der Verenigde Naties.

Artikel 12

De Raad van Beheer van het Internationaal Arbeidsbureau dient, wanneer hij zulks nodig moge oordelen, verslag uit te brengen aan de Algemene Conferentie over de toepassing van dit Verdrag en te onderzoeken of het wenselijk is de gehele of gedeeltelijke herziening er van op de agenda der Conferentie te plaatsen.

Artikel 13

1. Indien de Conferentie een nieuw Verdrag aanneemt, houdende gehele of gedeeltelijke herziening van het onderhavige Verdrag, dan zal, tenzij het nieuwe Verdrag anders bepaalt:

a) de bekrachtiging door een Lid van het nieuwe Verdrag, houdende herziening, ipso jure onmiddellijke opzegging van het onderhavige Verdrag ten gevolge hebben, niettegenstaande het bepaalde in artikel 9, indien en zodra het nieuwe Verdrag, houdende herziening, van kracht geworden zal zijn;

b) met ingang van de datum, waarop het nieuwe Verdrag, houdende herziening, van kracht wordt, het onderhavige Verdrag niet langer door de leden bekrachtigd kunnen worden.

2. Het onderhavige Verdrag zal echter in elk geval naar huidige vorm en inhoud van kracht blijven voor die Leden, die het bekrachtigd hebben en die het nieuwe Verdrag, houdende herziening, niet bekrachtigen.

Artikel 14

De Engelse en de Franse tekst van dit Verdrag zijn gelijkelijk authentiek.

3. Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschappen - Rome, 25 maart 1957

Goedgekeurd bij Wet van 2 december 1957 (*B.S.*, 25 december 1957), gewijzigd en gecoördineerd door het Verdrag van Amsterdam van 20 oktober 1997 (*P.B.E.G.*, 10 november 1997).

Artikel 2

De Gemeenschap heeft tot taak, door het instellen van een gemeenschappelijke markt en een economische en monetaire unie en door de tenuitvoerlegging van het gemeenschappelijk beleid of de gemeenschappelijke activiteiten, bedoeld in de artikelen 3 en 4, het bevorderen van een harmonische, evenwichtige en duurzame ontwikkeling van de economische activiteit binnen de gelijkheid van mannen en vrouwen, een duurzame en niet-inflatoire groei, een hoge graad van concurrentievermogen en convergentie van economische prestaties, een hoog niveau van bescherming en verbetering van de kwaliteit van het milieu, een verbetering van de levensstandaard en van de kwaliteiten van het bestaan, de economische en sociale samenhang en de solidariteit tussen de lidstaten.

Artikel 3

1. Teneinde de in artikel 2 genoemde doelstellingen te bereiken, omvat het optreden van de Gemeenschap onder de voorwaarden en volgens het tijdschema waarin dit Verdrag voorziet: (...)
2. Bij elk in dit artikel bedoeld optreden streeft de Gemeenschap ernaar de ongelijkheden tussen mannen en vrouwen op te heffen en de gelijkheid van mannen en vrouwen te bevorderen.

Artikel 13

Onverminderd de andere bepalingen van dit Verdrag, kan de Raad, binnen de grenzen van de door dit Verdrag aan de Gemeenschap verleende bevoegdheden, met eenparigheid van stemmen, op voorstel van de Commissie en na raadpleging van 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.

Artikel 137 (ex artikel 118)

1. Ter verwezenlijking van de doelstellingen van artikel 136 wordt het optreden van de lidstaten op de volgende gebieden door de Gemeenschap ondersteund en aangevuld:
 - de verbetering van met name het werkmilieu, om de veiligheid en de gezondheid van de werknemers te beschermen;
 - de arbeidsvoorwaarden;
 - de informatie en de raadpleging van de werknemers;
 - de integratie van personen die van de arbeidsmarkt zijn uitgesloten, onverminderd artikel 150;
 - de gelijkheid van mannen en vrouwen wat hun kansen op de arbeidsmarkt en de behandeling op het werk betreft (...).

Artikel 141 (ex artikel 119)

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.

Gelijkheid van 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 een zelfde functie.

3. De Raad neemt volgens de procedure van artikel 151 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 ondervertegenwoordigde geslacht te vergemakkelijken of om nadelen in de beroepsloopbaan te voorkomen of te compenseren.

Opmerkingen:

1. De nieuwe nummering van het Verdrag van Rome is dermate recent dat in het verdere verloop van deze brochure dit artikel nog steeds wordt vermeld als “art.119”.

2. 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 mei 1990). Dit protocol werd goedgekeurd, samen met het Verdrag van Maastricht, door de Wet van 26 november 1993 (B.S., 30 november 1993). Zoals voorzien door artikel 12 van het Verdrag van Amsterdam, blijft dit protocol van kracht in het kader van artikel 141. Het protocol is als volgt opgesteld:

“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 beschouwd indien en voor zover zij 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 geldend nationaal recht daarmee gelijk te stellen vordering hebben ingesteld”.

4. Verdrag nr. 111 van 25 juni 1958 betreffende discriminatie in beroep en beroepsuitoefening

Goedgekeurd bij Wet van 16 februari 1977 houdende goedkeuring van het Verdrag nr. 111 betreffende discriminatie in beroep en beroepsuitoefening, aangenomen te Genève op 25 juni 1958, door de Algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie tijdens haar tweeënveertigste zitting (B.S., 23 september 1977).

Artikel 1

1. Voor de toepassing van dit Verdrag omvat de term "discriminatie":
 - a) elk onderscheid en elke uitsluiting of voorkeur op grond van ras, huidskleur, geslacht, godsdienst, politieke inzichten, nationale afstamming of sociale afkomst, waardoor de gelijkheid van kansen of van behandeling in beroep of beroepsuitoefening opgeheven of geschaad wordt;
 - b) elk ander onderscheid en elk andere uitsluiting of voorkeur, waardoor de gelijkheid van kansen of van behandeling in beroep of beroepsuitoefening opgeheven of geschaad wordt, als zodanig aangemerkt door het betrokken Lid na overleg met representatieve organisaties van werkgevers en van werknemers, indien deze bestaan, en met andere in aanmerking komende instanties.
2. Onderscheid, uitsluiting of voorkeur, gegrond op noodzakelijke vereisten, voor een bepaalde functie, wordt niet als discriminatie beschouwd.
3. Voor toepassing van dit Verdrag omvatten de termen "beroep" en "beroepsuitoefening" de gelegenheid tot beroepsopleiding en de toelating tot de onderscheiden beroepen en tot de beroepsuitoefening, alsmede arbeidsvoorwaarden.

Artikel 2

Ieder Lid, voor hetwelk dit Verdrag van kracht is, verbindt zich een nationale politiek vast te leggen en na te streven, welke beoogt door bij de nationale omstandigheden en gebruiken passende methoden gelijkheid van kansen en van behandeling in beroep en beroepsuitoefening te bevorderen, teneinde elke discriminatie in dat opzicht uit te schakelen.

Artikel 3

Ieder Lid, voor hetwelk dit Verdrag van kracht is, verbindt zich door middel van bij de nationale omstandigheden en gebruiken passende methoden:

- a) te pogen de medewerking van organisaties van werkgevers en van werknemers en van andere in aanmerking komende instanties te verkrijgen;
- b) wetten uit te vaardigen en onderwijsprogramma's te bevorderen, welke erop berekend zijn aan de aanvaarding en de naleving van deze politiek te verzekeren;
- c) elke wettelijke voorziening te herroepen en elke administratieve bepalingen of praktijk te wijzigen, welke niet met deze politiek strookt;
- d) de politiek betreffende de beroepsuitoefening uit te voeren onder het rechtstreekse toezicht van een nationale autoriteit;

e) het toepassen van deze politiek op het arbeidsveld van diensten voor beroepskeuzevoorlichting, beroepsopleiding en arbeidsbemiddeling onder leiding van een nationale autoriteit te waarborgen;

f) in zijn jaarlijkse rapporten over de toepassing van het Verdrag de maatregelen ter uitvoering van deze politiek en de met die maatregelen behaalde resultaten te vermelden.

Artikel 4

Maatregelen betreffende een persoon, tegen wie een gewettigde verdenking bestaat van handelingen in strijd met de veiligheid van de Staat of van wie vaststaat dat hij zich daaraan werkelijk schuldig maakt, worden geen discriminatie geacht, mits de betrokkene het recht heeft in beroep te gaan bij een bevoegde instantie, ingesteld overeenkomstig de nationale praktijk.

Artikel 5

1. Bijzondere maatregelen ter bescherming of tot bijstand, vervat in andere door de Internationale Arbeidsconferentie aangenomen Verdragen of Aanbevelingen, worden niet als discriminatie beschouwd.

2. Na overleg met representatieve organisaties van werkgevers en van werknemers, indien deze bestaan, kan ieder Lid bepalen dat andere bijzondere maatregelen, die beogen rekening te houden met de bijzondere behoeften van personen die om redenen als geslacht, leeftijd, invaliditeit, kostwinnerschap of maatschappelijke of culturele positie een algemeen erkende behoefte aan bijzondere bescherming of bijstand hebben, niet als discriminatie worden beschouwd.

Artikel 6

Ieder Lid, dat dit Verdrag bekrachtigt, verbindt zich ertoe het toe te passen op buiten het moederland gelegen gebieden overeenkomstig de bepalingen van het Statuut der Internationale Arbeidsorganisatie.

Artikel 7

De officiële bekrachtigingen van dit Verdrag zullen ter kennis worden gebracht van de Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau en door hem worden geregistreerd.

Artikel 8

1. Dit Verdrag zal slechts verbindend zijn voor de leden van de Internationale Arbeidsorganisatie, waarvan de bekrachtiging door de Directeur-Generaal is geregistreerd.

2. Het zal twaalf maanden nadat twee Leden hun bekrachtiging door de Directeur-Generaal hebben doen registreren, in werking treden.

3. Vervolgens zal dit Verdrag voor ieder Lid in werking treden twaalf maanden na de datum, waarop zijn bekrachtiging is geregistreerd.

Artikel 9

1. Een Lid, dat dit Verdrag heeft bekrachtigd, kan het opzeggen na verloop van een tijdvak van tien jaar na de datum waarop het Verdrag in werking is getreden, door middel van een verklaring toegezonden aan de Directeur-generaal van het Internationaal Arbeidsbureau en door deze geregistreerd. De opzegging zal eerst een jaar nadat zij is geregistreerd van kracht worden.

2. Elk Lid, dat dit Verdrag heeft bekrachtigd en niet binnen een jaar na het verloop van het tijdvak van tien jaar, bedoeld in het vorige lid, gebruik heeft gemaakt van het recht tot opzegging, voorzien in dit artikel, is gebonden voor een nieuw tijdvak van tien jaar en kan daarna dit Verdrag opzeggen na verloop van elk tijdvak van tien jaar onder de voorwaarden, bedoeld in dit artikel.

Artikel 10

1. De Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau dient aan alle Leden van de Internationaal Arbeidsorganisatie kennis te geven van de registratie van alle bekrachtigingen en opzeggingen, welke hem door de Leden der Organisatie zijn medegedeeld.
2. Bij de kennisgeving van de tweede hem medegedeelde bekrachtiging aan de Leden der Organisatie dient de Directeur-Generaal de aandacht der Leden te vestigen op de datum, waarop het Verdrag in werking zal treden.

Artikel 11

De Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau doet volledige bijzonderheden omtrent alle bekrachtigingen en opzeggingen, welke hij heeft geregistreerd overeenkomstig de bepalingen van de voorgaande artikelen, toekomen aan de Secretaris-Generaal van de Verenigde Naties ter registratie overeenkomstig artikel 102 van het Handvest der Verenigde Naties.

Artikel 12

De Raad van Beheer van het Internationaal Arbeidsbureau dient, telkens wanneer hij zulks nodig oordeelt, verslag uit te brengen aan de Algemene Conferentie over de toepassing van dit Verdrag en te onderzoeken of het wenselijk is de gehele of gedeeltelijke herziening ervan op de agenda der Conferentie te plaatsen.

Artikel 13

1. Indien de Conferentie een nieuw Verdrag zou aannemen, houdende gehele of gedeeltelijke herziening van het onderhavige Verdrag, en indien het nieuwe Verdrag niet anders bepaalt:
 - a) zal de bekrachtiging door een Lid van het nieuwe Verdrag, houdende herziening, ipso jure onmiddellijke opzegging van het onderhavige Verdrag ten gevolge hebben, niettegenstaande het in artikel 9 bepaalde, indien en zodra het nieuwe Verdrag, houdende herziening, in werking zal zijn getreden;
 - b) zal met ingang van de datum, waarop het nieuwe Verdrag houdende herziening in werking treedt, het onderhavige Verdrag niet langer door de Leden kunnen worden bekrachtigd.
2. Het onderhavige Verdrag zal echter in elk geval naar huidige vorm en inhoud van kracht blijven voor die Leden, die het bekrachtigd hebben en het nieuwe Verdrag, houdende herziening, niet bekrachtigen.

Artikel 14

De Engelse en de Franse tekst van dit Verdrag zijn gelijkelijk authentiek.

5. Internationaal Verdrag van 19 december 1966 inzake Burgerrechten en Politieke Rechten

Goedgekeurd bij Wet 15 mei 1981 (*B.S.*, 6 juli 1983).

Artikel 3

De Staten die partij zijn bij dit Verdrag verbinden zich het gelijke recht van mannen en vrouwen op het genot van alle in dit Verdrag genoemde burgerrechten en politieke rechten te verzekeren.

Artikel 26

Allen zijn gelijk voor de wet en hebben zonder discriminatie aanspraak op gelijke bescherming door de wet. In dit verband verbiedt de wet discriminatie van welke aard ook en garandeert eenieder gelijke en doelmatige bescherming tegen discriminatie op welke grond ook, zoals ras, huidskleur, geslacht, taal, godsdienst, politieke of andere overtuiging, nationale of maatschappelijke afkomst, eigendom, geboorte of andere status.

Facultatief Protocol van 19 december 1966 behorende bij het Internationaal Verdrag inzake Burgerrechten en Politieke Rechten

Goedgekeurd bij Wet 16 maart 1994 (*B.S.*, 23 juni 1994).

De Staten die partij zijn bij het Protocol,

Overwegende dat, teneinde de doelstellingen van het Verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten (hierna te noemen het Verdrag) en de uitvoering van de bepalingen daarvan verder te verwezenlijken, het gewenst zou zijn het comité voor de rechten van de mens, zoals deze in deel IV van het Verdrag is ingesteld (hierna te noemen het Comité) in de gelegenheid te stellen, kennisgevingen van individuele personen die beweren het slachtoffer te zijn van schending van enig in dit Verdrag genoemd recht, in ontvangst te nemen en te behandelen,

Zijn overeengekomen als volgt:

Artikel 1

Een Staat die partij is bij het Verdrag en die partij wordt bij dit Protocol erkent de bevoegdheid van het Comité kennisgevingen van individuele personen die onder zijn rechtsmacht vallen en die beweren het slachtoffer te zijn van schending door die Staat, die partij is, van enig in dat Verdrag genoemd recht, in ontvangst te nemen en te behandelen. Het Comité neemt geen kennisgeving in ontvangst indien deze betrekking heeft op een Staat die partij is bij dit Verdrag doch niet tevens partij is bij dit Protocol.

Artikel 2

Met inachtneming van de bepalingen van artikel 1 kunnen individuele personen die beweren dat enig in het Verdrag genoemd hun toekomend recht geschonden is en die alle hun ter beschikking staande nationale rechtsmiddelen hebben uitgeput, het Comité een schriftelijke kennisgeving ter behandeling doen toekomen.

Artikel 3

Het Comité verklaart elke krachtens dit Protocol toegezonden kennisgeving die anoniem is of welke inzending het beschouwt als misbruik van het recht zodanige kennisgevingen in te zenden of die het in strijd acht met de bepalingen van het Verdrag niet ontvankelijk.

Artikel 4

1. Met inachtneming van de bepalingen van artikel 3, brengt het Comité alle hem krachtens het bepaalde in dit Protocol toegezonden kennisgevingen onder de aandacht van de Staat die partij is bij dit Protocol, waarvan wordt beweerd dat hij enige bepaling van het Verdrag overtreedt.
2. Binnen zes maanden doet de ontvangende Staat het Comité schriftelijke uiteenzettingen of verklaringen toekomen waarin de zaak en het rechtsmiddel dat eventueel door die Staat is toegepast nader worden toegelicht.

6. Internationaal Verdrag van 19 december 1966 inzake Economische, Sociale en Culturele Rechten

Goedgekeurd bij Wet 15 mei 1981 (*B.S.*, 6 juli 1983), Decreet Vlaamse Raad, 8 juni 1982 (*B.S.*, 15 oktober 1982) en Decreet Franse Gemeenschapsraad, 25 januari 1983, (*B.S.*, 26 februari 1983).

DEEL II

Artikel 2

...

2. De Staten die partij zijn bij dit Verdrag verbinden zich te waarborgen dat de in dit verdrag opgesomde rechten zullen worden uitgeoefend zonder discriminatie van welke aard ook, wat betreft ras, huidskleur, geslacht, taal, godsdienst, politieke of andere overtuiging, nationale of maatschappelijke afkomst, eigendom, geboorte of andere status.

...

DEEL III

Artikel 7

De Staten die partij zijn bij dit Verdrag erkennen het recht van ieder op billijke en gunstige arbeidsvoorwaarden, die in het bijzonder het volgende waarborgen:

- a) een beloning die alle werknemers als minimum het volgende verschaft:
 - (i) een billijk loon en gelijke beloning voor werk van gelijke waarde zonder onderscheid van welke aard ook; in het bijzonder dienen aan vrouwen arbeidsvoorwaarden te worden gewaarborgd die niet onderdoen voor die welke op mannen van toepassing zijn, met gelijke beloning voor gelijk werk;
 - (ii) een behoorlijk levenspeil voor henzelf en hun gezin overeenkomstig de bepalingen van dit Verdrag;
- b) veilige en hygiënische arbeidsomstandigheden;
- c) gelijke kansen voor eenieder op bevordering in zijn werk naar een passende hogere positie, waarbij geen andere overtuigingen mogen gelden dan die van anciënniteit en bekwaamheid;
- d) rustpauzen, vrije tijd en een redelijke duur van de werktijd en periodieke vakanties met behoud van loon, alsmede behoud van loon op algemeen erkende feestdagen.

Artikel 10

De Staten die partij zijn bij dit Verdrag erkennen het volgende:

...

2. Aan moeders dient bijzondere bescherming te worden verleend gedurende een redelijke periode voor en na de geboorte van hun kind. Gedurende deze periode dient aan werkende moeders verlof met behoud van loon of verlof gekoppeld aan toereikende uitkeringen krachtens de sociale zekerheidswetgeving te worden toegekend.

7. Richtlijn van de Raad 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

(75/117/EEG) (P.B.E.G., 19 februari 1975)

DE RAAD VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN,

Gelet op het Verdrag tot oprichting van de Europese Economische Gemeenschap, inzonderheid op artikel 100;

Gezien het voorstel van de Commissie;

Gezien het advies van het Europees Parlement¹;

Gezien het advies van het Economisch en Sociaal Comité²;

Overwegende dat de verwezenlijking van het in artikel 119 van het Verdrag opgenomen beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers een integrerend deel van de instelling en de werking van de gemeenschappelijke macht vormt;

Overwegende dat het in de eerste plaats de Lid-Staten zijn die tot taak hebben de toepassing van dit beginsel door gepaste wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen te waarborgen;

Overwegende dat in de resolutie van de Raad van 21 januari 1974 betreffende een sociaal actieprogramma³, met het oog op een gelijke deelneming aan de verbetering van het leef- en werkklimaat en een evenwichtige sociaal-economische ontwikkeling van de Gemeenschap, erkend is dat de voorrang moet worden verleend aan acties ten behoeve van de vrouw op het stuk van de toegang tot de arbeid en beroepsopleiding, en de gelegenheid in haar beroep vooruit te komen, alsmede de arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van de bezoldiging;

Overwegende dat het aanbeveling verdient de wettelijke basisvoorschriften te versterken door normen strekkende tot het vergemakkelijken van de concrete toepassing van het beginsel van gelijkheid, opdat alle werknemers in de Gemeenschap op dit gebied bescherming kunnen genieten;

Overwegende dat er, niettegenstaande hetgeen er is gedaan om de resolutie van de Conferentie van de Lid-Staten van 30 december 1961, inzake de gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers, toe te passen, nog steeds verschillen bestaan in de Lid-Staten, zodat het zaak is de nationale bepalingen inzake de toepassing van het beginsel van gelijke beloning onderling aan te passen.

HEEFT DE VOLGENDE RICHTLIJN VASTGESTELD:

Artikel 1

Het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers, neergelegd in artikel 119 van het Verdrag en hierna te noemen "beginsel van gelijke beloning", houdt in dat voor gelijke arbeid of voor arbeid waaraan gelijke waarde wordt toegekend ieder onderscheid naar kunne wordt afgeschaft ten aanzien van alle elementen en voorwaarden van de beloning.

¹PB nr. C 55 van 13 mei 1974, blz. 43

²PB nr. C 88 van 26 juli 1974, blz. 7

³PB nr. C 13 van 12 februari 1974, blz. 1

In het bijzonder, wanneer voor de vaststelling van de beloning gebruik wordt gemaakt van een systeem van werkclassificatie, dient dit systeem te berusten op criteria die voor mannelijke en vrouwelijke werknemers eender zijn, en zodanig zijn opgezet dat ieder onderscheid naar kunne is uitgesloten.

Artikel 2

De Lid-Staten nemen in hun interne rechtsorde de nodige voorschriften op om iedere werknemer die door de niet-toepassing van het beginsel van gelijke beloning meent te zijn benadeeld de mogelijkheid te bieden om zijn rechten voor het gerecht te doen gelden, na eventueel beroep op andere bevoegde instanties te hebben gedaan.

Artikel 3

De Lid-Staten heffen de discriminaties tussen mannen en vrouwen op die voortvloeien uit wettelijke of bestuursrechtelijke bepalingen en die in strijd zijn met het beginsel van gelijke beloning.

Artikel 4

De Lid-Staten nemen de nodige maatregelen opdat alle met het beginsel van gelijke beloning strijdige bepalingen die voorkomen in collectieve arbeidsovereenkomsten, loonschalen of -akkoorden of individuele arbeidsovereenkomsten nietig worden, nietig kunnen worden verklaard of gewijzigd kunnen worden.

Artikel 5

De Lid-Staten nemen de nodige maatregelen ten einde de werknemers tegen elk ontslag te beschermen dat een reactie van de werkgever zou vormen op een klacht binnen de onderneming of op een vordering in rechte om het beginsel van gelijke beloning te doen naleven.

Artikel 6

De Lid-Staten nemen, overeenkomstig hun nationale recht en praktijk, de nodige maatregelen om de toepassing van het beginsel van gelijke beloning te waarborgen. Zij vergewissen zich ervan dat er doeltreffende middelen bestaan om op de naleving van dit beginsel toe te zien.

Artikel 7

De Lid-Staten zien erop toe dat de maatregelen die ter uitvoering van deze richtlijn werden getroffen, alsmede de bepalingen welke ter zake reeds gelden, met alle geschikte middelen ter kennis van de werknemers worden gebracht, bijvoorbeeld op de arbeidsplaatsen.

Artikel 8

1. Binnen een termijn van een jaar volgende op de kennisgeving van deze richtlijn doen de Lid-Staten de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen voor het volgen van deze richtlijn in werking treden; zij stellen de Commissie onverwijld daarvan in kennis.
2. De Lid-Staten delen aan de Commissie de tekst mede van de wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen die zij aannemen op het door deze richtlijn bestreken gebied.

Artikel 9

Binnen twee jaar na afloop van de in artikel 8 bedoelde termijn van een jaar 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.

Artikel 10

Deze richtlijn is gericht tot de Lid-Staten.

8. Richtlijn van de Raad van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden

(76/207/EEG) (P.B.E.G., 14 februari 1976)

Gewijzigd door Richtlijn 2002/73 EG van 23 september 2002 (P.B.E.G. 5 oktober 2002), waarvan de uiterste datum van omzetting is vastgesteld op 5 oktober 2005. De wijzigingen werden schuin ingevoegd.

Artikel 1

1. Deze richtlijn beoogt de tenuitvoerlegging in de Lid-Staten van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, met inbegrip van promotiekansen, en tot de beroepsopleiding, alsmede ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden en, onder de voorwaarden bedoeld in lid 2, de sociale zekerheid. Dit beginsel wordt hierna “beginsel van gelijke behandeling” genoemd.

(Ingevoegd door Richtlijn 2002/73).

Ibis. De Lidstaten houden daadwerkelijk rekening met de doelstelling van de gelijkheid van mannen en vrouwen bij de opstelling en uitvoering van wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen, beleidsmaatregelen en activiteiten op de in lid 1 genoemde gebieden.

2. Ten einde de geleidelijke tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling op het gebied van de sociale zekerheid te waarborgen, stelt de Raad op voorstel van de Commissie bepalingen vast waarbij met name de inhoud, de draagwijdte en de wijze van toepassing van dat beginsel nader worden omschreven.

Artikel 2

1. Het beginsel van gelijke behandeling in de zin van de hierna volgende bepalingen houdt in dat iedere vorm van discriminatie is uitgesloten op grond van geslacht, hetzij direct, hetzij indirect door verwijzing naar met name de echtelijke staat of gezinssituatie.

2. Deze richtlijn vormt geen belemmering voor de bevoegdheid van de Lid-Staten om beroepsactiviteiten van de toepassing hiervan uit te sluiten en, in voorkomend geval, de hiervoor noodzakelijke opleidingen, waarvoor vanwege hun aard of de voorwaarden voor de uitoefening ervan, het geslacht een bepalende factor is.

3. Deze richtlijn doet geen afbreuk aan de bepalingen betreffende de bescherming van de vrouw, met name voor wat zwangerschap en moederschap betreft.

4. Deze richtlijn vormt geen belemmering voor maatregelen die beogen te bevorderen dat mannen en vrouwen gelijke kansen krijgen, in het bijzonder door feitelijke ongelijkheden op te heffen welke de kansen van de vrouwen op de in artikel 1, lid 1 bedoelde gebieden nadelig beïnvloeden.

(Richtlijn 2002/73 vervangt de tekst van art. 2 :).

Artikel 2

1. *Het beginsel van gelijke behandeling in de zin van de hierna volgende bepalingen, houdt in dat iedere vorm van discriminatie is uitgesloten op grond van geslacht, hetzij direct, hetzij indirect door verwijzing naar met name de echtelijke staat of gezinssituatie.*

gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroensopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden

2. *Voor de toepassing van deze richtlijn zijn de volgende definities van toepassing:*

- *“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;

- *“indirecte discriminatie”*: wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelswijze personen van een geslacht in vergelijking met personen van het andere geslacht bijzonder benadeelt, tenzij die bepaling, maatstaf of handelswijze objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn;

- *“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 de persoon wordt aangetast en een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd;

- *“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.

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 deze persoon treft.*

4. *Een opdracht tot het discrimineren van personen op basis van geslacht wordt beschouwd als discriminatie in de zin van deze richtlijn.*

5. *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, maatregelen te nemen om elke vorm van discriminatie op basis van geslacht, en in het bijzonder intimidatie en seksuele intimidatie op de werkplek, te voorkomen.*

6. *De Lidstaten kunnen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, 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 legitiem en het vereiste evenredig aan dat doel is.*

7. *Deze Richtlijn laat bepalingen betreffende de bescherming van vrouwen, in het bijzonder wat zwangerschap en moederschap betreft, onverlet.*

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 in de arbeidsvoorwaarden waarop zij tijdens haar afwezigheid aanspraak zou hebben kunnen maken.

Het ongunstiger behandelen van vrouwen in samenhang met zwangerschap of bevallingsverlof in de zin van Richtlijn 92/85/EEG vormt een discriminatie in de zin van deze Richtlijn.

Deze Richtlijn laat tevens de bepalingen van Richtlijn 96/34/EG van de Raad van 3 juni 1996 betreffende de door de UNICE, het CEEP en het EVV (P.B.E.G. 19 juni 1996) gesloten raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof (14) en van 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 zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie (tiende bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van Richtlijn 89/391/EEG) (P.B.E.G. 18 november 1992) onverlet. De richtlijn doet evenmin afbreuk aan het recht van lidstaten om een afzonderlijk recht op vaderschapsverlof en/of adoptieverlof te erkennen. Lidstaten die dergelijke rechten erkennen, nemen de nodige maatregelen om werkende mannen en vrouwen te beschermen tegen ontslag wegens de uitoefening van dit recht 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.

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

Artikel 3

1. De toepassing van het beginsel van gelijke behandeling houdt in dat iedere vorm van discriminatie is uitgesloten op grond van geslacht voor wat betreft de toegangsvoorwaarden, met inbegrip van de selectiecriteria, tot beroepen of functies, ongeacht de sector of de bedrijfstak, en tot alle niveaus van de beroepshiërarchie.

2. Te dien einde nemen de Lid-Staten de nodige maatregelen om te bereiken dat:

a) de wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen die in strijd zijn met het beginsel van gelijke behandeling, worden ingetrokken;

b) de bepalingen in collectieve of individuele arbeidsovereenkomsten, in arbeidsreglementen van bedrijven alsmede in de statuten van vrije beroepen, welke strijdig zijn met het beginsel van gelijke behandeling, nietig zijn, nietig kunnen worden verklaard of gewijzigd kunnen worden;

c) de wettelijke of bestuursrechtelijke bepalingen worden herzien die strijdig zijn met het beginsel van gelijke behandeling en die aanvankelijk werden gemotiveerd door beschermende bedoelingen welke niet meer gefundeerd zijn; dat voor de soortgelijke contractuele bepalingen de sociale partners worden aangezet om tot de gewenste herziening over te gaan.

(Richtlijn 2002/73 vervangt de tekst van art. 3:)

Artikel 3

1. De toepassing van het beginsel van gelijke behandeling houdt in dat er geen directe of indirecte discriminatie op grond van geslacht plaatsvindt in de publieke of 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 ontslagvoorwaarden en beloning, zoals bepaald in Richtlijn 75/117/EEG;

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 nemen de 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) alle met het beginsel van gelijke behandeling in strijd zijnde bepalingen in contracten, collectieve overeenkomsten, interne reglementen van ondernemingen en regels waaraan de vrije beroepen en werkgevers- en werknemersorganisaties onderworpen zijn, nietig worden of kunnen worden verklaard of worden gewijzigd.”

Artikel 4

De toepassing van het beginsel van gelijke behandeling met betrekking tot de toegang tot alle types en alle niveaus van beroepskeuzevoorlichting, beroepsopleiding, voortgezette beroepsopleiding en bij- en omscholing, houdt in dat de Lid-Staten de nodige maatregelen nemen om te bereiken dat:

- a) de wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen die in strijd zijn met het beginsel van gelijke behandeling worden ingetrokken;
- b) de bepalingen in collectieve of in individuele arbeidsovereenkomsten, in arbeidsreglementen van bedrijven alsmede in de statuten van vrije beroepen, welke strijdig zijn met het beginsel van gelijke behandeling, nietig zijn, nietig kunnen worden verklaard of gewijzigd kunnen worden;
- c) de beroepskeuzevoorlichting, de beroepsopleiding, de voortgezette beroepsopleiding en de bij- en omscholing, onder voorbehoud van de autonomie die in sommige Lid-Staten wordt toegekend aan bepaalde

privaatrechtelijke opleidingsinstellingen, toegankelijk zijn overeenkomstig dezelfde criteria en op dezelfde niveaus, zonder discriminatie op grond van het geslacht.

(Richtlijn 2002/73 schrapt art. 4).

Artikel 5

1. De toepassing van het beginsel van gelijke behandeling met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van de ontslagvoorwaarden, houdt in dat voor mannen en vrouwen dezelfde voorwaarden gelden, zonder discriminatie op grond van het geslacht.

2. Te dien einde nemen de Lid-Staten de nodige maatregelen om te bereiken dat:

- a) de wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen die in strijd zijn met het beginsel van gelijke behandeling, worden ingetrokken;
- b) de bepalingen in collectieve of in individuele arbeidsovereenkomsten, in arbeidsreglementen van bedrijven alsmede in de statuten van vrije beroepen, welke strijdig zijn met het beginsel van gelijke behandeling, nietig zijn, nietig kunnen worden verklaard of gewijzigd kunnen worden;
- c) de wettelijke of bestuursrechtelijke bepalingen worden herzien die strijdig zijn met het beginsel van gelijke behandeling en die aanvankelijk werden gemotiveerd door beschermende bedoelingen welke niet meer gefundeerd zijn; dat voor soortgelijke contractuele bepalingen de sociale partners worden aangezet om tot de gewenste herziening over te gaan.

(Richtlijn 2002/73 schrapt art. 5).

Artikel 6

De Lid-Staten nemen in hun interne rechtsorde de nodige voorschriften op om eenieder die meent te zijn benadeeld door de niet-toepassing te zijnen aanzien van het beginsel van gelijke behandeling in de zin van de artikelen 3, 4 en 5 de mogelijkheid te bieden om zijn rechten voor het gerecht te doen gelden na eventueel een beroep op andere bevoegde instanties te hebben gedaan.

(Richtlijn 2002/73 vervangt de tekst van art. 6:)

Artikel 6

1. *De Lidstaten zorgen ervoor dat eenieder die zich door niet-toepassing 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, naar gelang zij bepalen, van de schade geleden door een persoon als gevolg van discriminatie in strijd met artikel 3, op een wijze die afschrikkend is en evenredig aan de geleden schade; deze compensatie en reparatie mag niet worden beperkt tot een vooraf vastgelegd 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/haar sollicitatie in aanmerking te nemen.*

3. *De Lidstaten zorgen ervoor dat verenigingen, organisaties of andere rechtspersonen, die volgens de in de nationale wetgeving vastgestelde criteria bij de naleving van deze richtlijn rechtmatig belang hebben, namens of ter ondersteuning van een klager en met diens toestemming gerechtelijke en/of administratieve procedures kunnen aanspannen om de verplichtingen uit deze richtlijn te doen naleven.*

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 7

De Lid-Staten nemen de nodige maatregelen ten einde de werknemers tegen elk ontslag te beschermen dat een reactie van de werkgever zou vormen op een klacht binnen de onderneming of op een vordering in rechte om het beginsel van gelijke behandeling te doen naleven.

(Richtlijn 2002/73 vervangt de tekst van art. 7:)

Artikel 7

De Lidstaten nemen in hun interne rechtsorde de nodige maatregelen op om te zorgen voor de 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.”

Artikel 8

De Lid-Staten zien erop toe dat de maatregelen die ter uitvoering van deze richtlijn werden getroffen, alsmede de bepalingen welke terzake reeds gelden, met alle geschikte middelen ter kennis van de werknemers worden gebracht, bijvoorbeeld op de arbeidsplaatsen.

(Richtlijn 2002/73 voegt volgende artikelen in:)

Artikel 8bis

1. *De Lidstaten wijzen een of meer organen aan en treffen daarvoor de nodige maatregelen voor de bevordering, analyse, ondersteuning en het volgen van de gelijke behandeling van eenieder, zonder discriminatie op grond van het geslacht. Deze organen kunnen deel uitmaken van instanties die op nationaal vlak zijn belast met 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 6, 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) *onafhankelijke onderzoeken over discriminatie te verrichten;*
- c) *onafhankelijke verslagen te publiceren en aanbevelingen te doen over elk onderwerp dat met dergelijke discriminatie verband houdt.*

Artikel 8ter

1. *Overeenkomstig hun nationale tradities en praktijken nemen de Lidstaten passende maatregelen om te bevorderen dat de sociale partners via sociale dialoog gelijke behandeling aanmoedigen, onder meer door toe te zien op de praktijk op het werk, door collectieve overeenkomsten, gedragscodes en door onderzoek en uitwisseling van ervaringen en goede praktijken.*

2. *Voorzover zulks aansluit bij de nationale tradities en praktijken, moedigen de Lidstaten sociale partners aan om, onverminderd hun autonomie, de gelijkheid van mannen en vrouwen te bevorderen 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 minimumeisen gesteld in de onderhavige 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 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 statistieken bevatten over het percentage mannen en vrouwen op de diverse niveaus van de onderneming en mogelijke maatregelen om de situatie in samenwerking met de vertegenwoordigers van de werknemers te verbeteren.

Artikel 8quater

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 het geslacht met het oog op het bevorderen van het beginsel van gelijke behandeling.

Artikel 8quinquies

De Lidstaten stellen vast welke sancties gelden voor overtreding 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 5 oktober 2005 in kennis van die bepalingen en stellen haar zo spoedig mogelijk in kennis van eventuele latere wijzigingen daarop.

Artikel 8sexies

gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden

1. *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 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 9

1. Binnen een termijn van dertig maanden volgende op de kennisgeving van deze richtlijn doen de Lid-Staten de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen voor het volgen van deze richtlijn in werking treden; zij stellen de Commissie daarvan onverwijld in kennis.

De in artikel 3, lid 2, sub c), eerste zinsnede en artikel 5, lid 2, sub c), eerste zinsnede bedoelde wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen worden evenwel binnen een termijn van vier jaar volgend op de kennisgeving van deze richtlijn door de Lid-Staten een eerste maal onderzocht en eventueel een eerste maal herzien.

2. De Lid-Staten onderzoeken op gezette tijden de in artikel 2, lid 2, bedoelde beroepsactiviteiten om na te gaan of het gezien de sociale ontwikkeling gerechtvaardigd is de desbetreffende uitzonderingen te handhaven. Zij stellen de Commissie in kennis van het resultaat van hun onderzoek.

3. Bovendien stellen de Lid-Staten de Commissie in kennis van alle wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen die zij aannemen op het door deze richtlijn bestreken gebied.

Artikel 10

Binnen twee jaar na afloop van de in artikel 9, lid 1, eerste alinea, bedoelde termijn van dertig maanden 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.

Artikel 11

Deze richtlijn is gericht tot de Lid-Staten.

9. 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 januari 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, teneinde 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.

¹PB nr. C 34 van 11 februari 1977, blz. 3

²PB nr. C 299 van 12 december 1979, blz. 13

³PB nr. C 180 van 28 juli 1977, blz. 36

⁴PB nr. L 39 van 14 februari 1976, blz. 40

Artikel 2

Deze richtlijn is van toepassing op de beroepsbevolking - met inbegrip van zelfstandigen, 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.

Artikel 3

1. Deze richtlijn is van toepassing op:

a) de wettelijke regelingen die bescherming bieden tegen de volgende eventualiteiten:

- 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-toepassing 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 ouderdoms- 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 aangegaan 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.

10. Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen - New York, 18 december 1979

Goedgekeurd bij Wet 11 mei 1983 (*B.S.*, 5 november 1985) en Decreet Vlaamse Raad 5 maart 1985 (*B.S.*, 15 april 1985).

De Staten die partij zijn bij dit Verdrag,

Erop wijzend dat het Handvest van de Verenigde Naties opnieuw het vertrouwen in de fundamentele, rechten van de mens, in de waardigheid en de waarde van de mens en in de gelijke rechten van mannen en vrouwen bevestigt,

Erop wijzend dat de Universele Verklaring van de rechten van de mens het beginsel van de ontoelaatbaarheid van discriminatie bevestigt en verkondigt dat alle mensen vrij en gelijk in waardigheid en in rechten zijn geboren en dat eenieder aanspraak heeft op alle daarin genoemde rechten en vrijheden, zonder enig onderscheid van welke aard ook, waaronder begrepen ieder onderscheid naar geslacht,

Erop wijzend dat de Staten die partij zijn bij de Internationale Verdragen inzake de rechten van de mens verplicht zijn het gelijke recht van mannen en vrouwen op het genot van alle economische, sociale, culturele, burgerlijke en politieke rechten te verzekeren,

In aanmerking nemend de internationale overeenkomsten gesloten onder auspiciën van de Verenigde Naties en de gespecialiseerde organisaties ter bevordering van de gelijkgerechtigdheid van mannen en vrouwen,

Tevens wijzend op de resoluties, verklaringen en aanbevelingen aangenomen door de Verenigde Naties en de gespecialiseerde organisaties ter bevordering van de gelijkgerechtigdheid van mannen en vrouwen,

Evenwel verontrust over het feit dat ondanks deze verschillende akten wijdverbreide discriminatie van vrouwen nog steeds bestaat,

Eraan herinnerend dat discriminatie van vrouwen schending van de beginselen van gelijkgerechtigdheid en eerbied voor de menselijke waardigheid is, de deelneming van vrouwen op gelijke voet met mannen aan het politieke, sociale, economische en culturele leven van hun land in de weg staat, de toename van de welvaart van de maatschappij en het gezin belemmert en de volledige ontplooiing van de mogelijkheden van vrouwen bij het dienen van hun land en van de mensheid ernstig bemoeilijkt,

Verontrust over het feit dat vrouwen in situaties van armoede worden achtergesteld bij de verkrijging van voedsel, gezondheidszorg, onderwijs, opleiding en werkgelegenheid, alsmede van andere mogelijkheden om in hun behoeften te voorzien,

Ervan overtuigd dat de invoering van de nieuwe internationale economische orde, gebaseerd op billijkheid en rechtvaardigheid, een aanzienlijke bijdrage zal leveren aan de bevordering van de gelijkheid van mannen en vrouwen,

Met nadruk erop wijzend dat de uitbanning van apartheid, van alle vormen van racisme, van rassendiscriminatie, van kolonialisme, van neo-kolonialisme, van agressie, van buitenlandse bezetting en overheersing en van inmenging in de binnenlandse aangelegenheden van Staten, van essentieel belang is voor het volledige genot van rechten door mannen en vrouwen,

Bevestigend dat de versterking van de internationale vrede en veiligheid, de internationale ontspanning, de onderlinge samenwerking tussen alle Staten ongeacht hun sociaal en economisch stelsel, de algemene en volledige ontwapening, in het bijzonder nucleaire ontwapening onder streng en doeltreffend internationaal toezicht, de bevestiging van de beginselen van rechtvaardigheid, gelijkheid en wederzijds belang in de

betrekkingen tussen de landen, en de verwezenlijking van het recht van volken, levend onder vreemde en koloniale overheersing en buitenlandse bezetting, op zelfbeschikking en onafhankelijkheid, alsmede de eerbiediging van de nationale soevereiniteit en de territoriale integriteit, de maatschappelijke vooruitgang en ontwikkeling zullen bevorderen en derhalve zullen bijdragen tot het bereiken van volledige gelijkheid van mannen en vrouwen,

Ervan overtuigd dat voor de volledige ontwikkeling van een land, het welzijn van de wereld en de zaak van de vrede is vereist dat zoveel mogelijk vrouwen, op gelijke voet met mannen, op alle gebieden deelnemen,

Indachtig de belangrijke, tot dusverre niet volledig erkende bijdrage van vrouwen aan het welzijn van het gezin en aan de ontwikkeling van de maatschappij, alsmede de maatschappelijke betekenis van het moederschap en de rol van beide ouders in het gezin en bij de opvoeding van kinderen, en beseffend dat de functie van vrouwen bij de voortplanting geen basis voor discriminatie mag zijn, maar dat de verantwoordelijkheid voor de opvoeding van kinderen door mannen, vrouwen en samenleving als geheel gezamenlijk moet worden gedragen.

Zich ervan bewust dat een verandering in de traditionele rol zowel van mannen als van vrouwen in de maatschappij en in het gezin noodzakelijk is om tot volledige gelijkheid van mannen en vrouwen te komen.

Vastbesloten de beginselen, genoemd in de Verklaring inzake de uitbanning van discriminatie van vrouwen, te verwezenlijken en te dien einde de maatregelen die ten behoeve van de uitbanning van zodanige discriminatie in al haar vormen en uitingen zijn vereist, aan te nemen,

Zijn overeengekomen als volgt:

DEEL I

Artikel 1

Voor de toepassing van dit Verdrag wordt onder 'discriminatie van vrouwen' verstaan elke vorm van onderscheid, uitsluiting of beperking op grond van geslacht, die tot gevolg of tot doel heeft de erkenning, het genot of de uitoefening door vrouwen van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden op politiek, economisch, sociaal of cultureel gebied, op het terrein van de burgerrechten of welk ander gebied dan ook, ongeacht hun huwelijkse staat, op de grondslag van gelijkheid van mannen en vrouwen aan te tasten of teniet te doen.

Artikel 2

De Staten die partij zijn bij dit Verdrag, veroordelen discriminatie in alle vormen van vrouwen, komen overeen onverwijld met alle passende middelen een beleid te volgen, gericht op uitbanning van discriminatie van vrouwen, en verbinden zich tot dit doel:

- a) het beginsel van gelijkheid van mannen en vrouwen in hun nationale grondwet of in andere geëigende wetgeving op te nemen, indien dit nog niet is geschied, en de praktische verwezenlijking van dit beginsel door middel van wetgeving of met andere passende middelen te verzekeren;
- b) passende wettelijke en andere maatregelen te treffen, met inbegrip van waar nodig sancties, waarin alle discriminatie van vrouwen wordt verboden;
- c) wettelijke bescherming in te voeren van de rechten van vrouwen op gelijke voet met mannen en door middel van bevoegde nationale rechterlijke instanties en andere overheidsinstellingen de daadwerkelijke bescherming van vrouwen tegen elke vorm van discriminatie te verzekeren;

- d) zich te onthouden van ieder discriminerend handelen, eenmalig of voortdurend, jegens vrouwen en te verzekeren dat de overheidsorganen en -instellingen handelen overeenkomstig deze verplichting;
- e) alle passende maatregelen te nemen om discriminatie van vrouwen door personen, organisaties of ondernemingen uit te bannen;
- f) alle passende maatregelen, waaronder wetgevende, te nemen om bestaande wetten, voorschriften, gebruiken en praktijken, die discriminatie van vrouwen inhouden, te wijzigen of in te trekken, onderscheidenlijk af te schaffen;
- g) alle nationale strafbepalingen die discriminatie van vrouwen inhouden, in te trekken.

Artikel 3

De Staten die partij zijn bij dit Verdrag, nemen op alle gebieden, in het bijzonder op politiek, sociaal, economisch en cultureel gebied, alle passende maatregelen, waaronder wetgevende, om de volledige ontplooiing en ontwikkeling van vrouwen te verzekeren, teneinde haar de uitoefening en het genot van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden op gelijke voet met mannen te waarborgen.

Artikel 4

1. Wanneer de Staten die partij zijn bij dit Verdrag, tijdelijk bijzondere maatregelen treffen die zijn gericht op versnelling van feitelijke gelijkstelling van mannen en vrouwen wordt dit niet beschouwd als discriminatie, als omschreven in dit Verdrag, maar het mag geenszins leiden tot handhaving van ongelijke of afzonderlijke normen; deze maatregelen dienen buiten werking te worden gesteld zodra de doelstellingen ter zake van gelijke kansen en gelijke behandeling zijn verwezenlijkt.

2. Wanneer de Staten die partij zijn bij dit Verdrag, bijzondere maatregelen treffen, met inbegrip van de in dit Verdrag vervatte maatregelen, die zijn gericht op bescherming van het moederschap wordt dit niet beschouwd als discriminerend.

Artikel 5

De Staten die partij zijn bij dit Verdrag, nemen alle passende maatregelen om;

- a) het sociale en culturele gedragspatroon van de man en de vrouw te veranderen ten einde te komen tot de uitbanning van vooroordelen, van gewoonten en van alle andere gebruiken, die zijn gebaseerd op de gedachte van de minderwaardigheid of meerderwaardigheid van één van beide geslachten of op de stereotiepe rollen van mannen en vrouwen;
- b) ervoor zorg te dragen dat onderwijs over het gezin een juist begrip van het moederschap als sociale functie, en de erkenning van de gezamenlijke verantwoordelijkheid van mannen en vrouwen bij het grootbrengen en de ontwikkeling van hun kinderen bevat, met dien verstande dat het belang van de kinderen in alle gevallen vooropstaat.

Artikel 6

De Staten die partij zijn bij dit Verdrag, nemen alle passende maatregelen, waaronder wetgevende, ter bestrijding van alle vormen van handel in vrouwen en van het exploiteren van prostitutie van vrouwen.

DEEL II

Artikel 7

De Staten die partij zijn bij dit Verdrag, nemen alle passende maatregelen om discriminatie van vrouwen in het politieke en openbare leven van het land uit te bannen, en verzekeren vrouwen in het bijzonder het recht om op gelijke voet met mannen:

- a) hun stem uit te brengen bij alle verkiezingen en volksstemmingen, en verkiesbaar te zijn in alle openbaar gekozen lichamen;
- b) deel te nemen aan de vaststelling van het overheidsbeleid en aan de uitvoering hiervan, alsook openbare ambten te bekleden en alle openbare functies op alle overheidsniveaus te vervullen;
- c) deel te nemen aan niet-overheidsorganisaties en verenigingen op het gebied van het openbare en politieke leven van het land.

Artikel 8

De Staten die partij zijn bij dit Verdrag, nemen alle passende maatregelen om te verzekeren dat vrouwen, op gelijke voet met mannen en zonder enig onderscheid, de mogelijkheid hebben hun regering op internationaal niveau te vertegenwoordigen en deel te nemen aan de werkzaamheden van internationale organisaties.

Artikel 9

1. De Staten die partij zijn bij dit Verdrag, verlenen vrouwen gelijke rechten als mannen om een nationaliteit te verkrijgen, van nationaliteit te veranderen of deze te behouden. Zij waarborgen in het bijzonder dat noch een huwelijk met een buitenlander, noch een wijziging van nationaliteit van de echtgenoot staande het huwelijk, automatisch de nationaliteit van de echtgenote verandert, haar staatloos maakt of haar dwingt de nationaliteit van haar echtgenoot aan te nemen.

2. De Staten die partij zijn bij dit Verdrag, verlenen vrouwen gelijke rechten als mannen wat de nationaliteit van hun kinderen betreft.

DEEL III

Artikel 10

De Staten die partij zijn bij dit Verdrag, nemen alle passende maatregelen om discriminatie van vrouwen uit te bannen teneinde vrouwen rechten te verzekeren die gelijk zijn aan die van mannen op het gebied van onderwijs en vorming, en in het bijzonder, op basis van gelijkheid van mannen en vrouwen, het volgende te garanderen:

- a) dezelfde mogelijkheden inzake loopbaan- en beroepskeuze en inzake toelating tot het onderwijs en inzake het verwerven van diploma's aan alle categorieën onderwijsinstellingen zowel op het platteland als in stedelijke gebieden; deze gelijkheid dient te worden verzekerd in de aan de school voorafgaande vorming, het algemeen vormend en het technisch onderwijs, het hoger beroepsonderwijs en het hoger technisch onderwijs, zowel als in alle andere soorten beroepsopleiding;
- b) toegang tot dezelfde onderwijsprogramma's, dezelfde examens, tot onderwijs door leerkrachten met dezelfde soort bevoegdheden, en tot schoolgebouwen en uitrusting van dezelfde kwaliteit;

- c) uitbanning van elke stereotiepe opvatting van de rol van mannen en vrouwen op alle niveaus en in alle vormen van onderwijs, door het aanmoedigen van gemengd onderwijs en andere soorten onderwijs die zullen bijdragen tot het bereiken van dit doel, en in het bijzonder door de herziening van leerboeken en onderwijs- programma's en door de aanpassing van onderwijsmethodes;
- d) dezelfde mogelijkheden gebruik te maken van beurzen en andere studietoelagen;
- e) dezelfde mogelijkheden inzake toegang tot programma's voor wederkerend onderwijs met inbegrip van programma's voor volwassenen om te leren lezen en schrijven en om te leren lezen en schrijven toegespitst op de praktijk, in het bijzonder programma's die erop zijn gericht in een zo vroeg mogelijk stadium ieder verschil in genoten onderwijs dat mocht bestaan tussen mannen en vrouwen te verkleinen;
- f) vermindering van het aantal meisjes en vrouwen die hun studie opgeven en organisatie van programma's voor meisjes en vrouwen die voortijdig de school hebben verlaten;
- g) dezelfde mogelijkheden om actief deel te nemen aan sport en lichamelijke opvoeding;
- h) toegang tot bijzondere informatie van opvoedkundige aard, die kan bijdragen tot het waarborgen van de gezondheid en het welzijn van het gezin, met inbegrip van informatie en advies inzake geboorteregeling.

Artikel 11

1. De Staten die partij zijn bij dit Verdrag, nemen alle passende maatregelen om discriminatie van vrouwen in het arbeidsproces uit te bannen, teneinde vrouwen, op basis van gelijkheid van mannen en vrouwen, dezelfde rechten te verzekeren, in het bijzonder:

- a) het recht op arbeid, als onvervreemdbaar recht van alle mensen;
- b) het recht op dezelfde arbeidsmogelijkheden met inbegrip van toepassing van dezelfde selectiecriteria in het arbeidsproces;
- c) het recht op vrije keuze van beroep en werk, het recht op bevordering, behoud van de werkkring en alle aan de desbetreffende arbeid verbonden uitkeringen en voorwaarden, alsmede het recht om een beroepsopleiding te volgen en te worden herschoold; hieronder zijn begrepen leerlingstelsel, voortgezette beroepsopleidingen en wederkerend onderwijs;
- d) het recht op gelijke beloning, met inbegrip van uitkeringen, en op gelijke behandeling met betrekking tot arbeid van gelijke waarde, alsmede gelijke behandeling bij de beoordeling van de kwaliteit van het werk;
- e) het recht op sociale zekerheid, in het bijzonder in geval van pensionering, werkloosheid, ziekte, invaliditeit en ouderdom, en arbeidsongeschiktheid om andere redenen, alsmede het recht op betaald verlof;
- f) het recht op bescherming van de gezondheid en op veilige arbeidsomstandigheden, met inbegrip van de zorg voor het behoud van de voortplantingsfunctie.

2. Ten einde discriminatie van vrouwen op grond van huwelijk of moederschap te voorkomen en het daadwerkelijke recht van vrouwen op arbeid te verzekeren, nemen de Staten die partij zijn bij dit Verdrag passende maatregelen om:

- a) ontslag op grond van zwangerschap of verlof wegens bevalling, en discriminatie bij ontslag in verband met huwelijkse staat te verbieden en sancties op overtreding van deze maatregelen te stellen;
- b) verlof wegens bevalling in te voeren met behoud van loon of met vergelijkbare sociale voorzieningen, zonder dat dit leidt tot verlies van de vroegere werkkring, de behaalde anciënniteit of de hun toekomstige sociale uitkeringen;

c) de verlening aan te moedigen van de noodzakelijke ondersteunende diensten voor sociale zorg, om ouders in staat te stellen verplichtingen jegens het gezin te combineren met verantwoordelijkheden in het werk en deelneming aan het openbare leven, in het bijzonder door het opzetten en ontwikkelen van een netwerk van faciliteiten voor kinderopvang te bevorderen;

d) bijzondere bescherming tijdens de zwangerschap te bieden aan vrouwen wier soort arbeid schadelijk voor hen is gebleken.

3. De beschermende wetgeving met betrekking tot de in dit artikel bedoelde aangelegenheden wordt met geregelde tussenpozen opnieuw bezien in het licht van de wetenschappelijke en technologische kennis en wordt indien nodig gewijzigd, ingetrokken of uitgebreid.

Artikel 12

1. De Staten die partij zijn bij dit Verdrag, nemen alle passende maatregelen om discriminatie van vrouwen op het gebied van de gezondheidszorg uit te bannen, ten einde te verzekeren dat vrouwen, op basis van gelijkheid van mannen en vrouwen, gebruik kunnen maken van medische zorg, met inbegrip van die welke verband houden met geboorteregeling.

2. Niettegenstaande het bepaalde in het eerste lid van dit artikel waarborgen de Staten die partij zijn bij dit Verdrag aan vrouwen passende, zonedig kosteloze dienstverlening in verband met zwangerschap, bevalling en de hierop volgende periode, alsmede passende voeding gedurende de zwangerschap en de tijd waarin zij hun zuigelingen voeden.

Artikel 13

De Staten die partij zijn bij dit Verdrag, nemen alle passende maatregelen om discriminatie jegens de vrouw op andere gebieden van het economische en maatschappelijke leven uit te bannen, ten einde vrouwen, op basis van gelijkheid van mannen en vrouwen, dezelfde rechten te verzekeren, in het bijzonder:

- a) het recht op gezinsuitkeringen;
- b) het recht op bankleningen, hypotheek en andere vormen van financieel krediet;
- c) het recht deel te nemen aan activiteiten op het gebied van vrijetijdsbesteding, aan sport en aan alle aspecten van het culturele leven.

Artikel 14

1. De Staten die partij zijn bij dit Verdrag, houden rekening met de bijzondere problemen waarvoor vrouwen op het platteland worden gesteld en met de belangrijke rol die zij spelen bij het economisch voortbestaan van hun gezin, met inbegrip van hun werk in de niet door geld beheerste sectoren van de economie, en nemen alle passende maatregelen om de toepassing te verzekeren van het bepaalde in dit Verdrag ten aanzien van vrouwen in plattelandsgebieden.

2. De Staten die partij zijn bij dit Verdrag, nemen alle passende maatregelen om discriminatie jegens de vrouw in plattelandsgebieden uit te bannen, teneinde te verzekeren dat vrouwen op basis van gelijkheid van mannen en vrouwen, deel nemen aan en voordeel genieten van de ontwikkeling van het platteland, en in het bijzonder garanderen zij zodanig vrouwen het recht:

- a) deel te nemen aan de uitwerking en uitvoering van ontwikkelingsplanning op alle niveaus;
- b) te kunnen beschikken over toereikende faciliteiten op het gebied van de gezondheidszorg, met inbegrip van informatie, advies en dienstverlening op het gebied van geboorteregeling;
- c) rechtstreeks voordeel te genieten van programma's voor sociale zekerheid;

d) alle soorten zowel officiële, als inofficiële opleiding en vorming te ontvangen, met inbegrip van die welke verband houden met het kunnen lezen en schrijven toegespitst op de praktijk zowel als gebruik te kunnen maken van alle gemeenschapsdiensten en diensten op voorlichtingsgebied, onder andere ten einde hun technische vaardigheden te vergroten;

e) zelfhulpgroepen en samenwerkingsverbanden te stichten, teneinde te bereiken dat zij gebruik kunnen maken van gelijke mogelijkheden op economisch gebied door middel van arbeid in dienstverband of arbeid voor eigen rekening;

f) deel te nemen aan alle gemeenschapsactiviteiten;

g) te kunnen beschikken over landbouwkrediet en landbouwleningen, faciliteiten voor de afzet van hun producten, de nodige technologie en gelijke behandeling bij land- en landbouw hervormingen alsook bij programma's voor herindelings van landbouwgrond;

h) onder behoorlijke omstandigheden te leven, in het bijzonder wat huisvesting, sanitaire voorzieningen, elektriciteits- en watervoorziening, vervoer en verbindingen betreft.

DEEL IV

Artikel 15

1. De Staten die partij zijn bij dit Verdrag, verlenen de vrouw gelijkheid aan de man voor de wet.

2. De Staten die partij zijn bij dit Verdrag, verlenen aan vrouwen in burgerlijke aangelegenheden rechtsbevoegdheid die gelijk is aan die van mannen, en dezelfde mogelijkheden om die bevoegdheid uit te oefenen. In het bijzonder verlenen zij vrouwen gelijke rechten om overeenkomsten te sluiten en bezittingen te beheren, en behandelen hen in alle stadia van gerechtelijke procedures op dezelfde wijze.

3. De Staten die partij zijn bij dit Verdrag komen overeen dat iedere overeenkomst en ieder ander particulier document van welke aard ook, waaraan een rechtsgevolg is verbonden, gericht op beperking van de rechtsbevoegdheid van vrouwen, als nietig dient te worden beschouwd.

4. De Staten die partij zijn bij dit Verdrag, verlenen mannen en vrouwen dezelfde rechten met betrekking tot de wetgeving inzake de bewegingsvrijheid van personen en de vrijheid hun woon- en verblijfplaats te kiezen.

Artikel 16

1. De Staten die partij zijn bij dit Verdrag, nemen alle passende maatregelen om discriminatie jegens de vrouw in alle aangelegenheden betreffende huwelijk en familiebetrekkingen uit te bannen, en verzekeren in het bijzonder, op basis van gelijkheid van de man en de vrouw:

a) hetzelfde recht om een huwelijk aan te gaan;

b) hetzelfde recht om in vrijheid een echtgenoot te kiezen en alleen met vrije en volledige toestemming een huwelijk aan te gaan;

c) dezelfde rechten en verantwoordelijkheden tijdens het huwelijk en bij de ontbinding ervan;

d) dezelfde rechten en verantwoordelijkheden als ouder, ongeacht de huwelijkse staat, in aangelegenheden met betrekking tot hun kinderen; in alle gevallen staat het belang van de kinderen voorop;

e) dezelfde rechten om in vrijheid en bewust een beslissing te nemen over het aantal van hun kinderen en het tijdsverloop tussen de geboorten daarvan en te kunnen beschikken over de informatie, vorming en middelen om hen in staat te stellen deze rechten uit te oefenen;

f) dezelfde rechten en verantwoordelijkheden met betrekking tot gezag over en de adoptie van kinderen, of soortgelijke instellingen waar deze begrippen in de nationale wet bestaan; in alle gevallen staat het belang van de kinderen voorop;

g) dezelfde persoonlijke rechten als echtgenoot en echtgenote, met inbegrip van het recht een geslachtsnaam, een beroep en een werkring te kiezen;

h) dezelfde rechten voor beide echtgenoten met betrekking tot eigendom, verwerving, beheer, bestuur en genot van en beschikking over bezittingen, hetzij om niet hetzij onder bezwarende titel.

2. Verlovingen en huwelijken van kinderen dienen geen rechtsgevolg te hebben en alle noodzakelijke maatregelen, met inbegrip van wetgevende, dienen te worden genomen om een minimumleeftijd voor het aangaan van een huwelijk vast te stellen en de registratie van huwelijken in een officieel register verplicht te stellen.

DEEL V

Artikel 17

1. Ten behoeve van de beoordeling van de voortgang die wordt gemaakt bij de uitvoering van dit Verdrag wordt een Commissie voor de uitbanning van discriminatie van vrouwen (hierna te noemen de Commissie) ingesteld, die op het tijdstip van inwerkingtreding van dit Verdrag zal bestaan uit 18, en na de bekrachtiging hiervan of de toetreding hiertoe door de vijfendertigste Staat die partij is bij dit Verdrag, uit 23 deskundigen van hoog zedelijk aanzien en uitzonderlijke bekwaamheid op het terrein dat door dit Verdrag wordt bestreken. De deskundigen worden door de Staten die partij zijn bij dit Verdrag, gekozen uit hun onderdanen en hebben zitting in hun persoonlijke hoedanigheid, waarbij rekening wordt gehouden met een billijke geografische verdeling en met de vertegenwoordiging van de verschillende beschavingsvormen en de belangrijkste rechtsstelsels.

2. De leden van de Commissie worden bij geheime stemming gekozen uit een lijst van door de Staten die partij zijn bij dit Verdrag, voorgedragen personen. Iedere Staat die partij is bij dit Verdrag, kan uit zijn eigen onderdanen één persoon voordragen.

3. De eerste verkiezing wordt gehouden zes maanden na de datum van inwerkingtreding van dit Verdrag. De Secretaris-Generaal van de Verenigde Naties zendt ten minste drie maanden voor de datum van iedere verkiezing de Staten die partij zijn bij dit Verdrag een brief waarin hun wordt verzocht binnen twee maanden een voordracht te doen. De Secretaris-Generaal stelt een alfabetische lijst op van alle aldus voorgedragen personen, onder vermelding van de Staten die hen hebben voorgedragen, en legt deze voor aan de Staten die partij zijn bij dit Verdrag.

4. Verkiezing van de leden van de Commissie heeft plaats op een door de Secretaris-Generaal op de zetel van de Verenigde Staten te beleggen vergadering van de Staten die partij zijn bij dit Verdrag. Op die vergadering, waarvoor twee derde van het aantal Staten die partij zijn bij dit Verdrag een quorum vormen, zijn die voorgedragen personen in de Commissie gekozen, die het grootste aantal stemmen op zich verenigen en die een volstreekte meerderheid verkrijgen van de stemmen van de aanwezige, hun stem uitbrengende vertegenwoordigers van de Staten die partij zijn bij dit Verdrag.

5. De leden van de Commissie worden gekozen voor een tijdvak van vier jaar. De ambtstermijn van negen van de bij de eerste verkiezing gekozen leden loopt evenwel na twee jaar af; onmiddellijk na de eerste verkiezing worden deze negen leden bij loting aangewezen door de voorzitter van de Commissie.

6. Verkiezing van de vijf extra leden van de Commissie heeft plaats overeenkomstig het bepaalde in het tweede, derde en vierde lid van dit artikel na de vijfendertigste bekrachtiging of toetreding. De ambtstermijn van twee van de bij die gelegenheid gekozen extra leden loopt na twee jaar af; deze beide leden worden bij loting aangewezen door de voorzitter van de Commissie.

7. Om te voorzien in tussentijds ontstane vacatures benoemt de Staat die Partij is bij dit Verdrag en wiens deskundige niet langer optreedt als lid van de Commissie uit zijn onderdanen een andere deskundige, onder voorbehoud van de goedkeuring van de Commissie.

8. De leden van de Commissie ontvangen, met goedkeuring van de Algemene Vergadering, uit de middelen van de Verenigde Naties emolumenten op door de Algemene Vergadering vast te stellen voorwaarden waarbij rekening wordt gehouden met de belangrijkheid van de taken van de Commissie.

9. De Secretaris-Generaal van de Verenigde Naties zorgt voor het personeel en de andere voorzieningen, benodigd voor een doelmatige uitoefening van de taken van de Commissie krachtens dit Verdrag.

Artikel 18

1. De Staten die partij zijn bij dit Verdrag, nemen de verplichting op zich aan de Secretaris-Generaal van de Verenigde Naties ter bestudering door de Commissie, een verslag over te leggen betreffende de wetgevende, rechterlijke, bestuurlijke of andere maatregelen die zij hebben genomen ter uitvoering van de bepalingen van dit Verdrag en met betrekking tot de in dit opzicht geboekte vooruitgang:

- a) binnen een jaar na de inwerkingtreding voor de desbetreffende Staat;
- b) vervolgens ten minste eenmaal in de vier jaar en voorts telkens wanneer de Commissie dit verzoekt.

2. In de verslagen kunnen de factoren en moeilijkheden worden vermeld, die van invloed zijn op de mate waarin aan de in dit Verdrag vervatte verplichtingen wordt voldaan.

Artikel 19

1. De Commissie stelt haar eigen huishoudelijk reglement vast.
2. De Commissie kiest haar functionarissen voor een tijdvak van twee jaar.

Artikel 20

1. De Commissie komt in de regel bijeen gedurende een periode van ten hoogste twee weken per jaar teneinde de overeenkomstig artikel 18 van dit Verdrag overgelegde verslagen te bestuderen.

2. De vergaderingen van de Commissie worden in de regel gehouden op de zetel van de Verenigde Naties of op een andere passende, door de Commissie te bepalen plaats.

Artikel 21

1. De Commissie brengt door tussenkomst van de Economische en Sociale Raad jaarlijks aan de Algemene Vergadering van de Verenigde Naties verslag uit omtrent haar werkzaamheden en kan voorstellen en algemene aanbevelingen doen, gebaseerd op de bestudering van de verslagen en de inlichtingen die zij heeft ontvangen van de Staten die partij zijn bij dit Verdrag. Zodanige voorstellen en algemene aanbevelingen worden opgenomen in het verslag van de Commissie, tezamen met de eventuele commentaren van de Staten die partij zijn bij dit Verdrag.

2. De Secretaris-Generaal zendt de verslagen van de Commissie ter informatie door aan de Commissie inzake de rechtspositie van de vrouw.

Artikel 22

De gespecialiseerde organisaties hebben het recht vertegenwoordigd te zijn tijdens de bestudering van de uitvoering van die bepalingen van dit Verdrag die binnen het kader van hun werkzaamheden liggen. De Commissie kan de gespecialiseerde organisaties uitnodigen verslagen over te leggen omtrent de uitvoering van het Verdrag op de gebieden die binnen het kader van hun werkzaamheden liggen.

DEEL VI

Artikel 23

Geen enkele bepaling van dit Verdrag maakt inbreuk op bepalingen die in sterkere mate bijdragen tot de verwezenlijking van gelijkheid van mannen en vrouwen, en die kunnen zijn vervat:

- a) in de wetgeving van een Staat die partij is bij dit Verdrag; of
- b) in enig ander internationaal verdrag dat of in enige andere internationale overeenkomst die voor die Staat van kracht is.

Artikel 24

De Staten die partij zijn bij dit Verdrag, nemen de verplichting op zich, op nationaal niveau alle noodzakelijke maatregelen te nemen om te komen tot volledige verwezenlijking van de in dit Verdrag erkende rechten.

Artikel 25

1. Dit Verdrag staat open voor ondertekening door alle Staten.
2. De Secretaris-Generaal van de Verenigde Naties is aangewezen als depositaris van dit Verdrag.
3. Dit Verdrag dient te worden bekrachtigd. De akten van bekrachtiging dienen te worden neergelegd bij de Secretaris-Generaal van de Verenigde Naties.
4. Dit Verdrag staat open voor toetreding door alle Staten. Toetreding vindt plaats door neerlegging van een akte van toetreding bij de Secretaris-Generaal van de Verenigde Naties.

Artikel 26

1. Iedere Staat kan te allen tijde een verzoek tot herziening van dit Verdrag indienen door middel van een schriftelijke kennisgeving gericht aan de Secretaris-Generaal van de Verenigde Naties.
2. De Algemene Vergadering van de Verenigde Naties beslist welke stappen eventueel dienen te worden genomen naar aanleiding van een zodanig verzoek.

Artikel 27

1. Dit Verdrag treedt in werking op de dertigste dag na de datum van neerlegging van de twintigste akte van bekrachtiging of toetreding bij de Secretaris-Generaal van de Verenigde Naties.
2. Voor iedere Staat die dit Verdrag bekrachtigt of hiertoe toetreedt na de neerlegging van de twintigste akte van bekrachtiging of toetreding, treedt het Verdrag in werking op de dertigste dag na de datum van neerlegging van de akte van bekrachtiging of toetreding door die Staat.

Artikel 28

1. De Secretaris-Generaal van de Verenigde Naties neemt de tekst van op het tijdstip van de bekrachtiging of toetreding door de Staten gemaakte voorbehouden in ontvangst en zendt deze rond aan alle Staten.
2. Een voorbehoud dat onverenigbaar is met het doel en de strekking van dit Verdrag wordt niet toegestaan.
3. Voorbehouden kunnen te allen tijde worden ingetrokken door een hiertoe strekkende kennisgeving, gericht aan de Secretaris-Generaal van de Verenigde Naties, die vervolgens alle Staten hiervan in kennis stelt. Een zodanige kennisgeving wordt van kracht op de datum van ontvangst.

Artikel 29

1. Ieder geschil tussen twee of meer Staten die partij zijn bij dit Verdrag betreffende de uitleg of toepassing van dit Verdrag, en dat niet wordt beslecht door onderhandelingen, wordt op verzoek van één van hen onderworpen aan arbitrage. Indien de partijen er binnen zes maanden na de datum van het verzoek tot arbitrage niet in zijn geslaagd overeenstemming te bereiken over de vorm van arbitrage, kan een van die partijen het geschil voorleggen aan het internationale Gerechtshof door middel van een verzoek overeenkomstig het Statuut van het Hof.
2. Iedere Staat die partij is van dit Verdrag, kan op het tijdstip van ondertekening of bekrachtiging van dit Verdrag of van toetreding daartoe verklaren zich niet gebonden te achten door het eerste lid van dit artikel. De andere Staten die partij zijn bij dit Verdrag, zijn niet gebonden door het eerste lid van dit artikel tegenover een Staat die partij is bij dit Verdrag en die een zodanig voorbehoud heeft gemaakt.
3. Iedere Staat die partij is bij dit Verdrag, en die een voorbehoud heeft gemaakt overeenkomstig het bepaalde in het tweede lid van dit artikel kan dit voorbehoud te allen tijde intrekken door middel van een kennisgeving aan de Secretaris-Generaal van de Verenigde Naties.

Artikel 30

Dit Verdrag, waarvan de Arabische, de Chinese, de Engelse, de Franse, de Russische en de Spaanse tekst gelijkelijk authentiek zijn, wordt neergelegd bij de Secretaris-Generaal van de Verenigde Naties.

TEN BLIJKE WAARVAN de ondergetekenden, hiertoe behoorlijk gemachtigd, dit Verdrag hebben ondertekend.

11. Aanbeveling van de Raad van 13 december 1984 betreffende de bevordering van positieve acties voor vrouwen

(84/635/EEG)

DE RAAD VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN,

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

Gezien de ontwerp-aanbeveling ingediend door de Commissie¹;

Gezien het advies van het Europese Parlement²;

Gezien het advies van het Economisch en Sociaal Comité³;

Overwegende dat op Gemeenschapsniveau reeds verschillende acties werden ondernomen ter bevordering van gelijke kansen voor vrouwen; dat in het bijzonder de Raad, op de grondslag van de artikelen 100 en 235 van het Verdrag, de Richtlijnen 75/117/EEG⁴, 76/207/EEG⁵ en 79/7/EEG⁶ betreffende de gelijke behandeling van mannen en vrouwen heeft vastgesteld; dat andere rechtsnormen worden voorbereid;

Overwegende dat in artikel 2, lid 4, van Richtlijn 76/207/EEG is bepaald dat deze geen belemmering vormt voor maatregelen die beogen te bevorderen dat mannen en vrouwen gelijke kansen krijgen, in het bijzonder door feitelijke ongelijkheden op te heffen welke de kansen van de vrouwen op de in artikel 1, lid 1, van die richtlijn bedoelde gebieden nadelig beïnvloeden;

Overwegende dat de bestaande rechtsnormen inzake gelijke behandeling, die ten doel hebben rechten te geven aan individuele personen, ontoereikend zijn voor de opheffing van alle feitelijke ongelijkheden tenzij de regeringen, de sociale partners en andere betrokken instanties gelijktijdig maatregelen treffen teneinde de nadelige gevolgen te ondervangen uit attitudes, gedragspatronen en sociale structuren;

Overwegende dat de Raad in zijn resolutie van 12 juli 1982 betreffende de bevordering van gelijke kansen voor de vrouw⁷ de algemene doelstellingen heeft goedgekeurd van het nieuwe actieprogramma van de Gemeenschap inzake de bevordering van gelijke kansen voor de vrouw (1982-1985), te weten de intensivering van de actie ter verzekering van de naleving van het beginsel van gelijke behandeling en de bevordering van gelijke kansen in de praktijk door positieve acties (deel B van het programma) en de wil heeft uitgesproken passende maatregelen te treffen om deze doelstellingen te verwezenlijken;

Overwegende dat in een tijd van economische crisis de op nationaal en Gemeenschapsniveau ondernomen actie niet alleen dient te worden voortgezet doch ook te worden geïntensiveerd om het bereiken van gelijke kansen in de praktijk te bevorderen door positieve acties, met name op het gebied van gelijke beloning en gelijke behandeling ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden;

Overwegende dat het Europese Parlement het belang van positieve acties heeft benadrukt,

BEVEELT DE LID-STATEN AAN:

¹ PB nr. C 143 van 30 mei 1984, blz. 3.

² PB nr. C 315 van 26 november 1984, blz. 81.

³ Advies uitgebracht op 12 november 1984 (nog niet verschenen in het Publikatieblad).

⁴ PB nr. L 45 van 19 februari 1975, blz. 19.

⁵ PB nr. L 39 van 14 februari 1976, blz. 40.

⁶ PB nr. L 6 van 10 januari 1979, blz. 24.

⁷ PB nr. C 186 van 21 juli 1982, blz. 3.

1. Een beleid van positieve actie aan te nemen, dat ten doel heeft de feitelijke ongelijkheden die vrouwen in het beroepsleven ondervinden, weg te nemen en een gemengde werkgelegenheid te bevorderen; dit beleid moet passende algemene en specifieke maatregelen omvatten die in het kader van het nationale beleid en de nationale gebruiken en met volledige inachtneming van de bevoegdheden van de sociale partners ten uitvoer worden gelegd, teneinde:

a) de voor werkende of werkzoekende vrouwen nadelige effecten die het resultaat zijn van attitudes, gedragspatronen en structuren welke berusten op het denkbeeld van een traditionele verdeling van de rollen van mannen en vrouwen in de samenleving, weg te nemen of te compenseren;

b) de deelneming van vrouwen aan de verschillende beroepsactiviteiten in de sectoren van het beroepsleven waar zij thans ondervertegenwoordigd zijn te bevorderen, en dit met name in de sectoren met toekomst en op hoge niveaus van verantwoordelijkheid, om tot een betere benutting van het menselijk potentieel te komen;

2. Een kader van passende bepalingen te scheppen teneinde de invoering en uitbreiding van dergelijke maatregelen te bevorderen en te vergemakkelijken;

3. Maatregelen voor positieve acties te nemen, na te streven of aan te moedigen in de overheidssector en in de particuliere sector;

4. Er zorg voor te dragen dat de positieve acties zoveel mogelijk acties omvatten die betrekking hebben op de volgende aspecten:

- voorlichting en bewustmaking zowel van het grote publiek als in de wereld van de arbeid met betrekking tot de noodzaak gelijke kansen voor vrouwen in het beroepsleven te bevorderen,
- eerbiediging van de waardigheid van de vrouw op de arbeidsplaats,
- kwalitatieve en kwantitatieve studies en analyses met betrekking tot de situatie van vrouwen op de arbeidsmarkt,
- diversificatie van de beroepskeuzemogelijkheden en een betere aanpassing van de beroepskwalificaties aan de behoeften, met name door middel van een adequate beroepsopleiding, daarbij inbegrepen tenuitvoerlegging van aangepaste begeleidende maatregelen en pedagogische methoden,
- maatregelen die nodig zijn om de diensten voor arbeidsbemiddeling, beroepskeuzevoorlichting en advies, de beschikking te geven over voldoende gekwalificeerd personeel om op basis van de vereiste deskundigheid inzake de specifieke problemen van vrouwelijke werklozen bijstand te bieden,
- het stimuleren van sollicitaties, aanwerving en bevordering van vrouwen in sectoren, in beroepen en op niveaus waar zij ondervertegenwoordigd zijn, met name op verantwoordelijke posten,
- aanpassing van de arbeidsomstandigheden, aanpassingen van de organisatie van de arbeid en de arbeidstijd,
- stimulering van begeleidende maatregelen, bij voorbeeld die welke gericht zijn op een betere verdeling van de taken in beroep en maatschappij,
- actieve deelneming van de vrouw in besluitvormingsorganen, met inbegrip van die welke werknemers, werkgevers of zelfstandigen vertegenwoordigen;

5. Ervoor te zorgen dat met alle passende middelen aan de in de punten 1 tot en met 4 omschreven acties en maatregelen een zo ruim mogelijke bekendheid wordt gegeven bij het publiek en in de wereld van de arbeid, zulks vooral bij de potentiële begunstigden;

6. De nationale comités en instanties voor gelijke kansen in staat stellen een significante bijdrage te leveren tot de bevordering van dergelijke maatregelen. Zulks veronderstelt dat deze comités en instanties over de nodige actiemiddelen beschikken;

7. De sociale partners zoveel mogelijk aan te moedigen om in de eigen organisaties en op de arbeidsplaats positieve acties te bevorderen, bij voorbeeld door richtsnoeren, beginselen, gedragscodes, praktijkregels of andere geschikte formules voor de uitvoering van dergelijke acties voor te stellen;

8. Mede in de overheidssector initiatieven ter bevordering van de gelijke kansen te ontplooiën, die als voorbeeld kunnen dienen, met name op de gebieden waar nieuwe informatietechnologieën worden gebruikt of ontwikkeld;

9. De nodige regelingen te treffen voor het bijeenbrengen van gegevens, de follow-up en de evaluatie van maatregelen van particuliere en overheidsorganisaties.

EN VERZOEKT HIERTOE DE COMMISSIE:

1. In samenwerking met de Lid-Staten een stelselmatige uitwisseling en een evaluatie van gegevens en ervaringen met betrekking tot positieve acties in de Gemeenschap te bevorderen en te organiseren;

2. Binnen drie jaar na aanneming van deze aanbeveling, aan de hand van door de Lid-Staten versterkte informatie, aan de Raad een verslag voor te leggen over de vooruitgang die bij de tenuitvoerlegging van deze aanbeveling is geboekt.

12. Richtlijn van de Raad van 24 juli 1986 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen in de ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid

(86/378/EEG) (P.B.E.G., 12 augustus 1986)

Gewijzigd bij art. 1 van de Richtlijn 96/97/EG van 20 december 1996 (P.B.E.G., 17 februari 1997).

DE RAAD VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN,

Gelet op het Verdrag tot oprichting van de Europese Economische Gemeenschap, inzonderheid op de artikelen 100 en 235; Gezien het voorstel van de Commissie¹;

Gezien het advies van het Europese Parlement²;

Gezien het advies van het Economisch en Sociaal Comité³;

Overwegende dat in de bewoordingen van het EEG-Verdrag iedere Lid-Staat de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijke arbeid verzekert; dat onder beloning dient te worden verstaan het gewone basis- of minimumloon of -salaris, en alle overige voordelen in geld of in natura die de werkgever direct of indirect aan de werknemer uit hoofde van zijn dienstbetrekking betaalt;

Overwegende dat het beginsel van gelijke beloning weliswaar van toepassing is in gevallen waarin discriminatie kan worden vastgesteld met behulp van uitsluitend de criteria van gelijke behandeling en gelijke beloning, maar dat er ook gevallen zijn waarin het voor de verwezenlijking van dit beginsel nodig is aanvullende maatregelen goed te keuren, die de draagwijdte ervan verduidelijken;

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, teneinde 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 de Raad daartoe Richtlijn 79/7/EEG van 19 december 1978 betreffende de geleidelijke tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het gebied van de sociale zekerheid⁵ heeft vastgesteld;

Overwegende dat in artikel 3, lid 3 van Richtlijn 79/7/EEG is bepaald dat de Raad, teneinde de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling in de ondernemings- en sectoriële regelingen te waarborgen, op voorstel van de Commissie bepalingen vaststelt waarbij de inhoud, de draagwijdte en de wijze van toepassing van dat beginsel nader worden omschreven;

Overwegende dat moet worden overgegaan tot de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling in de ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid die bescherming bieden

¹ PB nr. C 134 van 21 mei 1983, blz. 7

² PB nr. C 117 van 30 april 1984, blz. 169

³ PB nr. C 35 van 9 februari 1984, blz. 7

⁴ PB nr. L 39 van 14 februari 1976, blz. 40

⁵ PB nr. L 6 van 10 januari 1979, blz. 24

tegen de risico's genoemd in artikel 3, lid 1 van Richtlijn 79/7/EEG, alsook in die welke voor de loontrekkenden alle overige voordelen in geld of in natura in de zin van het Verdrag verschaffen;

Overwegende dat de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling geen afbreuk doet aan de bepalingen betreffende de bescherming van de vrouw wegens moederschap;

HEEFT DE VOLGENDE RICHTLIJN VASTGESTELD:

Artikel 1

Deze richtlijn beoogt de tenuitvoerlegging in ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen, hierna genoemd "beginsel van gelijke behandeling".

Artikel 2

1. Als ondernemings- of sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid worden aangemerkt regelingen die niet vallen onder Richtlijn 79/7/EEG 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 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.

2. Deze richtlijn 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 die de deelnemers individueel worden aangeboden teneinde hun:
 - hetzij aanvullende prestaties,
 - 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 waarin de prestaties worden gefinancierd door middel van premies of bijdragen die door de werknemers op vrijwillige basis zijn betaald.

3. Het bepaalde in deze richtlijn belet niet dat een werkgever aan personen die 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 rustpensioen uit hoofde van een wettelijke regeling 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 3

Deze richtlijn is van toepassing op de beroepsbevolking, met inbegrip van zelfstandigen, van werknemers wier arbeid is onderbroken door ziekte, moederschap, ongeval of vrijwillige werkloosheid, en van werkzoekenden of gepensioneerde of invalide werknemers alsmede op de rechtverkrijgenden van deze werknemers, overeenkomstig de nationale wetgeving en/of praktijk.

Artikel 4

Deze richtlijn is van toepassing op:

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

- ziekte,
- invaliditeit,
- ouderdom, met inbegrip van vervroegde uittreding,
- arbeidsongevallen en beroepsziekten,
- werkloosheid;

b) ondernemings- of sectoriële regelingen die voorzien in andere sociale prestaties in natura of in geld, en met name prestaties aan nagelaten betrekkingen en gezinsbijlagen, indien deze voor werknemers zijn bestemd en derhalve voordelen vormen welke de werkgever aan de werknemer uit hoofde van diens dienstbetrekking betaalt.

Artikel 5

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

- het toegangsgebied 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 de 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.

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

Artikel 6

1. 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:

- a) te bepalen welke personen aan een ondernemings- of sectoriële regeling 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 voor zover bepaald onder h) en i), uiteenlopende regels vast te stellen ten aanzien van de terugbetaling van de premies of 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 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 (waarvan enige voorbeelden in bijlage dezes staan) 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;

i) uiteenlopende niveaus vast te stellen voor de premies of bijdragen van werknemers, uiteenlopende niveaus vast te stellen voor de premies of bijdragen van werkgevers behalve:

- bij regelingen met vaststaande premies of bijdragen, indien wordt beoogd, de hoogte van de op deze premies of bijdragen gebaseerde pensioenprestaties voor beide geslachten gelijk te trekken of onderling aan te passen;
- 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;

j) verschillende normen of uitsluitend voor de werknemers van een bepaald geslacht geldende normen vast te stellen, behoudens voor zover bepaald onder h) en i), 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 de onderhavige richtlijn vallende uitkeringen aan de beheersorganen van de regeling wordt overgelaten, moeten deze het beginsel van de gelijke behandeling in acht nemen.

Artikel 7

De Lid-Staten nemen de nodige maatregelen opdat:

a) de bepalingen in wettelijke verplichte collectieve arbeidsovereenkomsten, arbeidsreglementen van bedrijven of alle andere regels in verband met ondernemings- of sectoriële regelingen die in strijd zijn met het beginsel van gelijke behandeling, nietig zijn, nietig kunnen worden verklaard of kunnen worden gewijzigd;

b) de regelingen die dergelijke bepalingen bevatten, niet door bestuursrechterlijke maatregelen kunnen worden goedgekeurd of algemeen verbindend verklaard.

Artikel 8

1. De Lid-Staten nemen de maatregelen die nodig zijn opdat de bepalingen van de ondernemings- of sectoriële regelingen voor zelfstandigen die in strijd zijn met het beginsel van gelijke behandeling met werking vanaf 1 januari 1993 worden herzien.

2. Deze richtlijn belet niet dat de rechten en verplichtingen die verband houden met een periode van aansluiting bij een ondernemings- of sectoriële regeling 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 9

In het geval van regelingen voor zelfstandigen mogen de Lid-Staten de verplichte tenuitvoerlegging 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 keuze:
 - hetzij tot het tijdstip waarop die gelijke behandeling gerealiseerd is in de wettelijke regelingen,
 - hetzij uiterlijk totdat deze gelijke behandeling bij richtlijn wordt voorgeschreven;
- b) de nabestaandenpensioenen, totdat het beginsel van de gelijke behandeling door het Gemeenschapsrecht wordt voorgeschreven in de wettelijke sociale-zekerheidsregelingen op dit gebied;
- c) de toepassing van artikel 6, lid 1, onder i), eerste alinea, om rekening te houden met de verschillende actuariële berekeningselementen, uiterlijk tot 1 januari 1999.

Artikel 9bis

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

Artikel 10

De Lid-Staten nemen in hun interne rechtsorde de nodige voorschriften op om eenieder die meent te zijn benadeeld door de niet-toepassing van het beginsel van gelijke behandeling, de mogelijkheid te bieden om zijn rechten voor de rechter te doen gelden na eventueel een beroep op andere bevoegde instanties te hebben gedaan.

Artikel 11

De Lid-Staten nemen de maatregelen die nodig zijn voor het beschermen van de werknemers tegen elke vorm van ontslag die een reactie zou zijn van de werkgever op een op ondernemingsniveau neergelegde klacht of op een rechtsoverdracht die erop gericht is het beginsel van gelijke behandeling te doen naleven.

Artikel 12

1. De Lid-Staten doen de nodige wettelijke- en bestuursrechtelijke bepalingen in werking treden om uiterlijk drie jaar na de kennisgeving¹ van deze richtlijn te voldoen. Zij stellen de Commissie daarvan onverwijld in kennis.

2. De Lid-Staten verstrekken aan de Commissie, uiterlijk vijf jaar na de kennisgeving van deze richtlijn, alle dienstige gegevens om haar in staat te stellen aan de Raad een verslag over de toepassing van deze richtlijn voor te leggen.

Artikel 13

Deze richtlijn is gericht tot de Lid-Staten.

¹ Van deze richtlijn is aan de Lid-Staten kennis gegeven op 30 juli 1986.

Bijlage

Voorbeelden van elementen die ongelijk kunnen zijn voor wat betreft de in artikel 6, onder h), bedoelde door kapitalisatie gefinancierde regelingen met vaststaande uitkeringsniveaus:

- 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 jaarpensioen kan worden omgezet ten gunste van een rechtverkrijgende;
 - een verlaagd pensioen wanneer de werknemer kiest voor vervroegde uittreding.

Opmerking

De richtlijn 96/97/EG van 20 december 1996 (*P.B.E.G.*, 17 februari 1997) bevat ook de volgende bepalingen, die niet worden ingevoegd in de richtlijn 86/378/EEG:

Artikel 2.1

Iedere maatregel ter omzetting van deze richtlijn moet met betrekking tot werknemers alle prestaties 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 voor 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 Lid-Staten die na deze datum tot de Gemeenschap zijn toegetreden, wordt die datum vervangen door de datum waarop artikel 119 op hun grondgebied van toepassing is geworden.

Artikel 2.2

De tweede volzin 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.

Artikel 2.3

Voor de Lid-Staten 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 de leden 1 en 2 vervangen door 1 januari 1994.

Artikel 3.1

De Lid-Staten doen de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen in werking treden om uiterlijk op 1 juli 1997 aan deze richtlijn te voldoen. Zij stellen de Commissie daarvan onverwijld in kennis.

Wanneer de Lid-Staten 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 Lid-Staten.

Artikel 3.2

De Lid-Staten verstrekken aan de Commissie, uiterlijk twee jaar na de inwerkingtreding van deze richtlijn, alle dienstige gegevens om haar in staat te stellen een verslag over de toepassing van deze richtlijn op te stellen.

Artikel 4

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

Artikel 5

Deze richtlijn is gericht tot de Lid-Staten.

13. Richtlijn 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 moederschap

(86/613/EEG) (*P.B.E.G.*, 19 december 1986)

DE RAAD VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN,

Gelet op het Verdrag tot oprichting van de Europese Economische Gemeenschap, inzonderheid op de artikelen 100 en 235;

Gezien het voorstel van de Commissie¹;

Gezien het advies van het Europese Parlement²;

Gezien het advies van het Economisch en Sociaal Comité³;

Overwegende dat de Raad in zijn resolutie van 12 juli 1982 betreffende de bevordering van gelijke kansen voor de vrouw⁴ zijn goedkeuring heeft gehecht aan de algemene doelstellingen van de mededeling van de Commissie betreffende een nieuw actieprogramma van de Gemeenschap inzake de bevordering van gelijke kansen voor de vrouw (1982 tot 1985) en de wil heeft uitgesproken om voor de verwezenlijking van die doelstellingen passende maatregelen te treffen;

Overwegende dat actie 5 van genoemd programma gericht is op de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van de vrouwen die als zelfstandigen werkzaam zijn, de landbouwsector daarbij inbegrepen;

Overwegende dat de tenuitvoerlegging van het in artikel 119 van het Verdrag neergelegde beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers een integrerend bestandsdeel van de instelling en de werking van de gemeenschappelijke markt vormt;

Overwegende dat de Raad, ten aanzien van de beloning, op 10 februari 1975 Richtlijn 75/117/EEG heeft vastgesteld 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 werknemers⁵.

Overwegende dat de Raad, voor wat andere aspecten van de gelijke behandeling van mannen en vrouwen betreft, op 9 februari 1976 Richtlijn 76/207/EEG heeft vastgesteld 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 arbeidsvoorwaarden⁶, en op 19 december 1978 Richtlijn 79/7/EEG betreffende de geleidelijke tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het gebied van de sociale zekerheid⁷.

Overwegende dat het, voor wat de personen betreft die een zelfstandige activiteit uitoefenen alsmede hun echtgenoten die daaraan deelnemen, aanbeveling verdient door welomschreven, aan de specifieke situatie van die personen beantwoordende bepalingen de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling na te streven.

¹ PB nr. C 113 van 27 april 1984, blz. 4

² PB nr. C 172 van 2 juli 1984, blz. 80

³ PB nr. C 343 van 24 december 1984, blz. 1

⁴ PB nr. C 186 van 21 juli 1982, blz. 3

⁵ PB nr. L 45 van 19 februari 1975, blz. 19

⁶ PB nr. L 39 van 14 februari 1975, blz. 40

⁷ PB nr. L 6 van 10 januari 1979, blz. 24

Overwegende dat er tussen de Lid-Staten op dit gebied nog steeds dispariteiten bestaan, zodat het zaak is de nationale bepalingen inzake de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling nader tot elkaar te brengen;

Overwegende dat voor bepaalde aspecten het Verdrag niet in de vereiste specifieke bevoegdheden voorziet;

Overwegende dat de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling geen beletsel vormt voor bepalingen inzake bescherming van de vrouw wegens moederschap,

HEEFT DE VOLGENDE RICHTLIJN VASTGESTELD:

Afdeling 1 Doelstelling en werkingsfeer

Artikel 1

In deze richtlijn wordt, voor wat de niet onder de Richtlijnen 76/207/EEG en 79/7/EEG vallende aspecten betreft, beoogd te waarborgen, overeenkomstig onderstaande bepalingen, dat in de Lid-Staten ten aanzien van mannen en vrouwen die een zelfstandige activiteit uitoefenen of die daartoe bijdragen, het beginsel van gelijke behandeling wordt toegepast.

Artikel 2

Deze richtlijn is van toepassing op:

- a) zelfstandigen, waaronder wordt verstaan eenieder die onder de in de nationale wetgeving bepaalde voorwaarden voor eigen rekening een winstgevende activiteit uitoefent, met inbegrip van landbouwers en beoefenaars van vrije beroepen;
- b) hun onbezoldigde echtgenoten die, anders dan als loontrekkende of als vennoot, door verrichting van ofwel dezelfde, ofwel aanvullende werkzaamheden gewoonlijk en onder de in de nationale wetgeving bepaalde voorwaarden aan de uitoefening van de activiteit van de zelfstandige deelnemen.

Artikel 3

Het beginsel van gelijke behandeling in de zin van deze richtlijn houdt in dat iedere vorm van discriminatie op grond van geslacht, hetzij rechtstreeks, hetzij onrechtstreeks, met name door verwijzing naar echtelijke staat of gezinssituatie, is uitgesloten.

Afdeling 2 Gelijke behandeling voor mannelijke en vrouwelijke zelfstandigen - Positie van niet beroepsmatig werkzame echtgenoten van zelfstandigen - Beschermende bepalingen bij zwangerschap en moederschap van vrouwelijke zelfstandigen en echtgenoten van zelfstandigen

Artikel 4

Met betrekking tot zelfstandigen nemen de Lid-Staten de nodige maatregelen om een einde te maken aan alle bepalingen die in strijd zijn met het beginsel van gelijke behandeling als omschreven in Richtlijn 76/207/EEG, met name ten aanzien van de oprichting, vestiging of uitbreiding van een onderneming, dan wel ten aanzien van de aanvang of uitbreiding van iedere andere vorm van werkzaamheid van zelfstandigen, zulks met inbegrip van financiële faciliteiten.

Artikel 5

Onverminderd bijzondere voorwaarden voor de toegang tot bepaalde werkzaamheden, welke op mannen en vrouwen op gelijke wijze worden toegepast, nemen de Lid-Staten de nodige maatregelen om de voorwaarden voor oprichting van een vennootschap tussen echtgenoten niet restrictiever te maken dan de voorwaarden voor oprichting van een vennootschap tussen niet-echtgenoten.

Artikel 6

Indien in een Lid-Staat voor zelfstandigen een op eigen bijdragen gebaseerd stelsel van sociale zekerheid bestaat, neemt de Lid-Staat de nodige maatregelen opdat de in artikel 2, onder b) bedoelde echtgenoten, zich op vrijwillige basis en tegen betaling van een eigen bijdrage kunnen aansluiten bij een stelsel van sociale zekerheid, indien zij geen bescherming genieten uit hoofde van het stelsel van sociale zekerheid waarvoor de zelfstandige in aanmerking komt.

Artikel 7

De Lid-Staten verbinden zich ertoe te onderzoeken op welke wijze de erkenning van het werk dat door de in artikel 2, onder b) bedoelde echtgenoten wordt verricht, kan worden bevorderd, en, in het licht van dit onderzoek, alle nodige stappen te zullen onderzoeken om die erkenning te bevorderen.

Artikel 8

De Lid-Staten verbinden zich ertoe te onderzoeken of en op welke wijze vrouwelijke zelfstandigen en echtgenoten van zelfstandigen tijdens de onderbreking van hun werkzaamheden wegens zwangerschap of moederschap,

- aanspraak kunnen maken op vervangingsdiensten of op het grondgebied bestaande sociale diensten,
of
- in aanmerking kunnen komen voor uitkering in het kader van een stelsel van sociale zekerheid of een ander openbaar stelsel van sociale bescherming.

Afdeling 3
Algemene en slotbepalingen

Artikel 9

De Lid-Staten voeren in hun interne rechtsorde de nodige maatregelen in om eenieder die zich door niet-toepassing te zijnen opzichte van het beginsel van gelijke behandeling bij zelfstandige activiteiten benadeeld acht, de mogelijkheid te bieden zijn aanspraken in rechte te doen gelden, in voorkomend geval na een beroep op andere bevoegde instanties.

Artikel 10

De Lid-Staten zien erop toe dat de maatregelen die ter uitvoering van deze richtlijn worden getroffen, alsmede de bepalingen welke terzake reeds gelden, ter kennis worden gebracht van de vertegenwoordigde organisaties van zelfstandigen en de centra voor beroepsopleiding.

Artikel 11

Op voorstel van de Commissie beziet de Raad deze richtlijn opnieuw vóór 1 juli 1993.

Artikel 12

1. De Lid-Staten doen de nodige wettelijke en bestuursrechterlijke bepalingen in werking treden om uiterlijk op 30 juni 1989 aan deze richtlijn te voldoen.

Indien een Lid-Staat, om te voldoen aan artikel 5, zijn wetgeving inzake rechten en verplichtingen op het gebied van het huwelijksgoederenrecht moet wijzigen, is de datum waarop deze Lid-Staat zijn wetgeving in overeenstemming moet hebben gebracht met artikel 5 evenwel 30 juni 1991.

2. De Lid-Staten stellen de Commissie onverwijld in kennis van de maatregelen die zij hebben getroffen om aan deze richtlijn te voldoen.

Artikel 13

De Lid-Staten verstrekken uiterlijk op 30 juni 1991 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.

Artikel 14

Deze richtlijn is gericht tot de Lid-Staten.

14. Verdrag nr. 171 van 26 juni 1990 betreffende de nachtarbeid

Goedgekeurd bij Wet van 3 april 1997 houdende instemming met het Verdrag nr. 171 betreffende nachtarbeid, aangenomen te Genève op 26 juni 1990 door de Internationale Arbeidsconferentie tijdens haar zevenenzeventigste zitting (B.S., 13 december 1997).

Artikel 1

Voor de toepassing van dit Verdrag wordt verstaan onder:

- a) "nachtarbeid": alle arbeid, verricht gedurende een tijdruimte van ten minste zeven achtereenvolgende uren, waarin begrepen de periode tussen middernacht en 5 uur 's morgens, vast te stellen door de bevoegde autoriteit na overleg met de meest representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties of door middel van collectieve arbeidsovereenkomsten;
- b) "nachtarbeider": een werknemer, wiens werk vereist dat er een aanzienlijk aantal uren, boven een bepaalde drempel, in nachtarbeid wordt gewerkt. Die drempel wordt vastgesteld door de bevoegde autoriteit, na overleg met de meest representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties of door middel van collectieve arbeidsovereenkomsten.

Artikel 2

1. Dit Verdrag is van toepassing op alle werknemers, met uitzondering van hen die werkzaam zijn in de landbouw, de veeteelt, de visserij, het vervoer over zee en de binnenvaart.
2. Een lid dat dit Verdrag bekrachtigt, kan, na overleg met de representatieve organisaties van de betrokken werkgevers en werknemers, bepaalde beperkte categorieën werknemers geheel of gedeeltelijk van de werkingssfeer van dit Verdrag uitsluiten, wanneer de toepassing van het Verdrag op hen specifieke problemen van bijzonder belang zou doen rijzen.
3. Ieder lid dat gebruik maakt van de in het voorgaande lid geboden mogelijkheid dient in de verslagen inzake de toepassing van het Verdrag, die uit hoofde van artikel 22 van het Statuut van de Internationale Arbeidsorganisatie moeten worden ingediend, de specifieke, aldus uitgesloten categorieën werknemers, alsmede de redenen van uitsluiting te vermelden. Ook dient het alle maatregelen aan te geven, die het heeft genomen om de bepalingen van het Verdrag geleidelijk uit te breiden tot de betrokken werknemers.

Artikel 3

1. Er dienen specifieke maatregelen, vereist door de aard van de nachtarbeid en ten minste de maatregelen bedoeld in de artikelen 4 tot en met 10 omvattend, te worden getroffen ten behoeve van de nachtarbeiders, ten einde hun gezondheid te beschermen, hun de uitoefening van hun verantwoordelijkheden jegens hun gezin en de samenleving te vergemakkelijken, hun kansen op loopbaanontwikkeling te bieden en hun passende compensatie te bieden. Zulke maatregelen dienen ook te worden genomen op het gebied van de veiligheid en de bescherming van het moederschap, ten behoeve van allen die nachtarbeid verrichten.
2. De in het eerste lid hierboven bedoelde maatregelen kunnen geleidelijk worden toegepast.

Artikel 4

1. op hun verzoek hebben werknemers het recht kosteloos hun gezondheid te laten beoordelen en advies in te winnen, omtrent de wijze waarop zij met hun werk samenhangende gezondheidsproblemen kunnen verminderen of voorkomen:

- a) alvorens zij hun werk als nachtarbeider beginnen;
- b) met geregelde tussenpozen, zolang zij nachtarbeid verrichten;
- c) indien zij gedurende de tewerkstelling als nachtarbeider gezondheidsproblemen krijgen, die niet aan andere factoren dan aan nachtarbeid zijn toe te schrijven.

2. tenzij wordt geconstateerd dat de betrokkene ongeschikt is voor nachtarbeid, mag het resultaat van die beoordelingen niet zonder toestemming van de betrokken werknemers aan derden worden doorgegeven noch in hun nadeel worden gebruikt.

Artikel 5

Er dienen toereikende voorzieningen voor eerste hulp ter beschikking te worden gesteld aan werknemers die nachtarbeid verrichten, met inbegrip van regelingen die het mogelijk maken dat deze werknemers zo nodig snel kunnen worden gebracht naar een plaats waar een passende behandeling kan worden verschaft.

Artikel 6

1. Nachtarbeiders die om gezondheidsredenen ongeschikt worden verklaard voor nachtarbeid, dienen, zodra dit uitvoerbaar is, te worden overgeplaatst naar een soortgelijke functie waarvoor zij geschikt zijn.

2. Wanneer een overplaatsing naar een dergelijke functie niet uitvoerbaar is, dienen deze werknemers dezelfde uitkering te ontvangen als andere werknemers die niet in staat zijn te werken of een betrekking te vinden.

3. Een nachtarbeider die tijdelijk ongeschikt wordt verklaard voor het verrichten van nachtarbeid, dient dezelfde bescherming te ontvangenter zake van ontslag en opzeggingstermijn als nadere werknemers die om gezondheidsredenen zijn verhinderd te werken.

Artikel 7

1. Er dienen maatregelen te worden getroffen om te verzekeren dat er een alternatief voor nachtarbeid bestaat voor vrouwelijke werknemers, die anders verplicht zouden zijn dergelijke werkzaamheden te verrichten:

- a) voor en na de geboorte van een kind, gedurende een tijdvak van ten minste zestien weken, waarvan er ten minste acht vallen voor de vermoedelijke datum van de bevalling;
- b) op vertoon van een medische verklaring waarin staat dat dit noodzakelijk is voor de gezondheid van moeder of kind, gedurende andere perioden,
 - i) tijdens de zwangerschap;
 - ii) gedurende een tijdvak boven de periode volgend op de geboorte van een kind zoals vastgesteld overeenkomstig letter a) hierboven, waarvan de duur wordt bepaald door de bevoegde autoriteit, na overleg met de meest representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties.

2. De in het eerste lid van dit artikel bedoelde maatregelen kunnen, wanneer dit mogelijk is, overplaatsing naar dagarbeid inhouden of het verstrekken van een uitkering in het kader van de sociale zekerheid of een verlening van het zwangerschapsverlof.

3. In de loop van de in het eerste lid van dit artikel bedoelde perioden:

a) mag een vrouwelijke werknemer niet worden ontslagen of ontslag aangezegd krijgen, behalve om gerechtvaardigde redenen die geen verband houden met haar zwangerschap of bevalling;

b) dient het inkomen van de werkneemster te worden gehandhaafd op een niveau dat toereikend is voor haar eigen onderhoud en dat van haar kind, volgens een passende levensstandaard. Handhaving van het inkomen kan worden gewaarborgd door een der in het tweede lid van dit artikel bedoelde maatregelen, door andere passende maatregelen of door een combinatie van deze maatregelen;

c) verliest de vrouwelijke werknemer niet de voordelen inzake rang, anciënniteit en kansen op bevordering die verbonden kunnen zijn aan haar gewone functie in nachtarbeid.

4. de bepalingen van dit artikel mogen geen afbreuk doen aan de met het zwangerschapsverlof samenhangende bescherming en voordelen.

Artikel 8

De aan nachtarbeiders geboden compensaties op het gebied van arbeidsduur, loon of soortgelijke voordelen moeten de erkenning van de aard van nachtarbeid weerspiegelen.

Artikel 9

Er moeten passende sociale voorzieningen worden getroffen voor nachtarbeiders en wanneer dit nodig is, voor werknemers die nachtarbeid verrichten.

Artikel 10

1. Alvorens een werkrooster in te voeren waarbij nachtarbeid is vereist, dient de werkgever de vertegenwoordigers van de betrokken werknemers te raadplegen omtrent de details van dit rooster, de wijze waarop deze nachtarbeid qua organisatie het beste kan worden aangepast aan de instelling en haar personeel, alsmede omtrent de vereiste bedrijfsgeneeskundige maatregelen en sociale voorzieningen. Bij instellingen die nachtarbeiders in dienst hebben, dient dit soort overleg regelmatig plaats te vinden.

2. Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder "vertegenwoordigers van de werknemers", personen die door de nationale wetgeving of praktijk in overeenstemming met het Verdrag betreffende de vertegenwoordigers van de werknemers, 1971, als zodanig worden erkend.

Artikel 11

1. De bepalingen van dit Verdrag kunnen worden toegepast door middel van wetgeving, collectieve arbeidsovereenkomsten, scheidsrechterlijke of rechterlijke beslissingen, door een combinatie van deze middelen, of op enigerlei andere, bij de nationale omstandigheden en praktijk passende wijze. Voorzover daaraan niet op andere wijze uitvoering is gegeven, dienen zij te worden toegepast door middel van wetgeving.

2. Wanneer de bepalingen van het Verdrag worden toegepast door middel van wetgeving, dient tevoren overleg te worden gepleegd met de meest representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties.

Artikel 12

De formele bekrachtigingen van dit Verdrag worden medegedeeld aan de Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau en worden door hem geregistreerd.

Artikel 13

1. Dit Verdrag is slechts verbindend voor de leden van de Internationale Arbeidsorganisatie die hun bekrachtiging door de Directeur-Generaal hebben doen registreren.
2. Het treedt in werking twaalf maanden na de datum waarop de bekrachtigingen van twee Leden door de Directeur-Generaal zijn geregistreerd.
3. Vervolgens treedt dit Verdrag voor ieder Lid in werking twaalf maanden na de datum waarop zijn bekrachtiging is geregistreerd.

Artikel 14

1. Ieder lid dat dit Verdrag heeft bekrachtigd, kan het opzeggen na afloop van een termijn van tien jaar na de datum waarop het Verdrag voor het eerst in werking is getreden, door middel van een van de Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau gerichte en door deze geregistreerde verklaring. De opzegging wordt eerst van kracht een jaar na de datum waarop zij is geregistreerd.
2. Ieder lid dat dit Verdrag heeft bekrachtigd en niet binnen een jaar na afloop van de termijn van tien jaar als bedoeld in het vorig lid, gebruik maakt van de bevoegdheid tot opzegging voorzien in dit artikel, is voor een nieuwe termijn van tien jaar gebonden en kan daarna dit Verdrag opzeggen na afloop van elke termijn van tien jaar op de voorwaarden, voorzien in dit artikel.

Artikel 15

1. De Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau stelt alle Leden van de Internationale Arbeidsorganisatie in kennis van de registratie van alle bekrachtigingen en opzeggingen, die hem door de leden van de Organisatie zijn medegedeeld.
2. Bij de kennisgeving aan de leden van de Organisatie van de registratie van de tweede hem medegedeelde bekrachtiging, vestigt de Directeur-Generaal de aandacht van de Leden van de Organisatie op de datum waarop dit Verdrag in werking treedt.

Artikel 16

De Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau doet aan de Secretaris-Generaal van de Verenigde Naties mededeling, ter registratie in overeenstemming met artikel 102 van het Handvest der Verenigde Naties, van de volledige bijzonderheden omtrent alle bekrachtigingen en opzeggingen die hij overeenkomstig de bepalingen van de voorgaande artikelen heeft geregistreerd.

Artikel 17

De Raad van Beheer van het Internationaal Arbeidsbureau brengt, telkens wanneer deze dit noodzakelijk acht, aan de Algemene Conferentie verslag uit over de toepassing van dit Verdrag en onderzoekt of het wenselijk is de gehele of gedeeltelijke herziening van dit Verdrag op de agenda van de Conferentie te plaatsen.

Artikel 18

1. Indien de Conferentie een nieuw verdrag aanneemt, houdende gehele of gedeeltelijke herziening van dit Verdrag, zal, tenzij het nieuwe verdrag anders bepaalt:
 - a) bekrachtiging door een lid van het nieuwe verdrag, houdende herziening, van rechtswege onmiddellijke opzegging van dit Verdrag ten gevolge hebben, niettegenstaande het bepaalde in artikel 14 hierboven, onder voorbehoud evenwel dat het nieuwe verdrag, houdende herziening, in werking is getreden;

b) met ingang van de datum waarop het nieuwe verdrag, houdende herziening, in werking is getreden, dit Verdrag niet langer door de Leden kunnen worden bekrachtigd.

2. Dit Verdrag blijft echter naar vorm en inhoud van kracht voor de Leden die het hebben bekrachtigd en die het nieuwe verdrag, houdende herziening, niet hebben bekrachtigd.

Artikel 19

De Engelse en de Franse tekst van dit Verdrag zijn gelijkelijk gezaghebbend.

15. Aanbeveling van de Commissie van 27 november 1991 betreffende de bescherming van de waardigheid van vrouwen en mannen op het werk

(92/131/EEG) (*P.B.E.G.*, 24 februari 1992)

DE RAAD VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN,

Gelet op het Verdrag tot oprichting van de Europese Economische Gemeenschap, inzonderheid op artikel 155, tweede streepje;

Overwegende dat ongewenst gedrag van seksuele aard en ander gedrag op grond van geslacht, ook van de kant van superieuren en collega's, dat afbreuk doet aan de waardigheid van vrouwen en mannen op het werk, onaanvaardbaar is en in bepaalde omstandigheden in strijd kan zijn met het beginsel van gelijke behandeling in de zin van de artikelen 3, 4 en 5 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 promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden¹ en dat deze opvatting wordt gesteund door de jurisprudentie van een aantal Lid-Staten;

Overwegende dat talrijke Lid-Staten overeenkomstig de aanbeveling van de Raad van 13 december 1984 betreffende de bevordering van positieve acties voor vrouwen² diverse maatregelen voor positieve acties ten uitvoer hebben gelegd, alsmede acties die onder meer betrekking hebben op de eerbiediging van de waardigheid van de vrouw op de arbeidsplaats;

Overwegende dat het Europese Parlement in zijn resolutie van 11 juni 1986 over geweld jegens vrouwen³ de nationale Regeringen, commissies voor gelijke kansen en vakbonden heeft verzocht gecoördineerde voorlichtingscampagnes te lanceren om het nodige besef te kweken van de individuele rechten van al degenen die tot de beroepsbevolking behoren;

Overwegende dat het Raadgevend Comité voor gelijke kansen voor mannen en vrouwen zich in zijn advies van 20 juni 1988 unaniem heeft uitgesproken voor een op beide seksen betrekking hebbende aanbeveling en gedragscode inzake seksuele intimidatie op de arbeidsplaats;

Overwegende dat de Commissie zich in haar Actieprogramma tot uitvoering van het Gemeenschapshandvest van sociale grondrechten van de werkenden ertoe heeft verbonden om bij de bestudering van de bescherming van de werkenden en hun waardigheid op het werk rekening te houden met de verslagen en aanbevelingen over verschillende aspecten van de tenuitvoerlegging van het Gemeenschapsrecht⁴;

Overwegende dat de Raad in zijn resolutie van 29 mei 1990 betreffende de bescherming van de waardigheid van vrouwen en mannen op het werk⁵ stelt dat gedrag op grond van geslacht, ook van de kant van superieuren en collega's, dat afbreuk doet aan de waardigheid van vrouwen en mannen op het werk, een ontoelaatbare schending van de waardigheid van werknemers en stagiairs vormt, en de Lid-Staten, de Instellingen en de organen van de Europese Gemeenschappen verzoekt om door te gaan met positieve maatregelen ter creëring van een werksfeer waarin vrouwen en mannen elkaars menselijke integriteit eerbiedigen;

¹ PB nr. L 39 van 14 februari 1976, blz. 40.

² PB nr. L 331 van 19 december 1984, blz. 34.

³ PB nr. C 176 van 17 juli 1986, blz. 79.

⁴ COM(89) 568 def. van 29 november 1989. Bijvoorbeeld Michael Rubenstein, *The Dignity of Women at Work: Report on the problem of sexual harassment in the Member States of the European Communities*, oktober 1987, ISBN 92-825-8764-9.

⁵ PB nr. C 157 van 27 juni 1990, blz. 3.

Overwegende dat de Commissie in haar Derde Actieprogramma voor gelijke kansen voor vrouwen en mannen, 1991-1995, en overeenkomstig punt III.2 van de resolutie van de Raad van 29 mei 1990 heeft besloten om op basis van de ervaring en de beste methoden in de Lid-Staten een gedragscode op te stellen voor de bescherming van de waardigheid van vrouwen en mannen op het werk¹ met de bedoeling een richtsnoer te bieden voor het treffen en voortzetten van positieve maatregelen die erop gericht zijn een werkklimaat te scheppen waarin vrouwen en mannen elkaars menselijke integriteit eerbiedigen;

Overwegende dat het Europese Parlement op 22 oktober 1991 een resolutie betreffende de bescherming van de waardigheid van mannen en vrouwen² heeft aangenomen;

Overwegende dat het Economisch en Sociaal Comité op 30 oktober 1991 een advies betreffende de bescherming van de waardigheid van mannen en vrouwen³ heeft aangenomen,

DOET DE VOLGENDE AANBEVELING:

Artikel 1

De Lid-Staten ondernemen acties ter bevordering van het besef dat gedrag van sexuele aard of ander op geslacht gebaseerd gedrag, ook dat van de kant van superieuren en collega's, dat afbreuk doet aan de waardigheid van vrouwen en mannen op het werk, onaanvaardbaar is indien:

a) dergelijk gedrag ongewenst, onredelijk en beledigend is voor de betrokkene,

b) het afwijzen of lijdzaam ondergaan van zulk gedrag van de kant van werkgevers of werknemers (waaronder ook superieuren of collega's vallen) expliciet of impliciet ten grondslag ligt aan een beslissing die betrekking heeft op de toegang van de betrokkene tot beroepsopleiding of een baan, het behouden van een baan, bevordering of salaris, dan wel ten grondslag ligt aan andere beslissingen in verband met het werk,

en/of

c) een dergelijk gedrag voor de betrokkene een intimiderende, vijandige of vernederende werksfeer schept, en dat een dergelijk gedrag in bepaalde omstandigheden in strijd kan zijn met het beginsel van gelijke behandeling in de zin van de artikelen 3, 4 en 5 van Richtlijn 76/207/EEG.

Artikel 2

De Lid-Staten ondernemen acties in de overheidssector om de in de bijlage opgenomen gedragscode van de Commissie voor de bescherming van de waardigheid van vrouwen en mannen op het werk ten uitvoer te leggen.

De acties van de Lid-Staten waardoor positieve maatregelen worden getroffen en voortgezet ter creëring van een werksfeer waarin vrouwen en mannen elkaars wezenlijke integriteit eerbiedigen, moeten de particuliere sector tot voorbeeld strekken.

¹ COM (90) 449 def. van 6 november 1990.

² PB nr. C 305 van 25 november 1991.

³ PB nr. C 14 van 20 januari 1992.

Artikel 3

De Lid-Staten stimuleren de werkgevers en werknemersvertegenwoordigers om maatregelen uit te werken ten behoeve van de toepassing van de door de Commissie opgestelde gedragscode voor de bescherming van de waardigheid van vrouwen en mannen op het werk.

Artikel 4

De Lid-Staten stellen de Commissie binnen drie jaar, gerekend vanaf de datum van deze aanbeveling, in kennis van de ter uitvoering van deze aanbeveling genomen maatregelen teneinde de Commissie in staat te stellen een verslag over al deze maatregelen op te stellen. In deze periode draagt de Commissie er zorg voor dat de gedragscode op zo groot mogelijke schaal wordt verspreid. In het verslag dient niet alleen te worden aangegeven hoe bekend de code en hoe effectief de code is, maar ook in welke mate de code wordt toegepast en deel uitmaakt van collectieve onderhandelingen.

Artikel 5

Deze aanbeveling is gericht tot de Lid-Staten.

16. Richtlijn 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 werknemers 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)

(92/85/EEG) (P.B.E.G., 28 november 1992)

DE RAAD VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN,

Gelet op het Verdrag tot oprichting van de Europese Economische Gemeenschap, inzonderheid op artikel 118 A;

Gezien het voorstel van de Commissie, opgesteld na raadpleging van het Raadgevend Comité voor de veiligheid, de hygiëne en de gezondheidsbescherming op de arbeidsplaats¹;

In samenwerking met het Europese Parlement²;

Gezien het advies van het Economisch en Sociaal Comité³;

Overwegende dat in artikel 118 A van het Verdrag is bepaald dat de Raad door middel van richtlijnen minimumvoorschriften vaststelt om de verbetering van met name de werkomgeving te bevorderen teneinde de veiligheid en de gezondheid van de werknemers te beschermen;

Overwegende dat de onderhavige richtlijn geen rechtvaardiging mag zijn voor een eventuele verlaging van de in iedere Lid-Staat reeds bereikte beschermingsniveaus en dat de Lid-Staten zich krachtens het Verdrag erop toeleggen de verbetering van de op dit gebied bestaande omstandigheden te bevorderen en zich ten doel stellen deze geleidelijk te harmoniseren;

Overwegende dat volgens artikel 118 A van het Verdrag in de richtlijn vermeden wordt zodanige administratieve, financiële en juridische verplichtingen op te leggen dat zij de oprichting en ontwikkeling van kleine en middelgrote ondernemingen zouden kunnen hinderen;

Overwegende dat krachtens Besluit 74/325/EEG⁴, laatstelijk gewijzigd bij de Toetredingsakte van 1985, het Raadgevend Comité voor de veiligheid, de hygiëne en de gezondheidsbescherming op de arbeidsplaats met het oog op het uitwerken van voorstellen op dit gebied door de Commissie geraadpleegd wordt;

Overwegende dat in het Gemeenschapshandvest van sociale grondrechten van de werkenden, dat op 9 december 1989 in de Europese Raad van Straatsburg door de Staatshoofden en Regeringsleiders is aangenomen, wordt verklaard, met name in punt 19:

"Aan alle werkenden moeten in hun werkmilieu bevredigende voorwaarden worden geboden ten aanzien van de bescherming van hun gezondheid en hun veiligheid. Er dienen adequate maatregelen te worden getroffen om de situatie op dit gebied verder in opwaartse zin te harmoniseren.";

¹ PB nr. C 281 van 9 november 1990, blz. 3, en PB nr. C 25 van 1 februari 1991, blz. 9.

² PB nr. C 19 van 28 januari 1991, blz. 177, en PB nr. C 150 van 15 juni 1992, blz. 99.

³ PB nr. C 41 van 18 februari 1991, blz. 29.

⁴ PB nr. L 185 van 9 juli 1974, blz. 15.

Overwegende dat de Commissie zich in haar actieprogramma tot uitvoering van het Gemeenschapshandvest van sociale grondrechten van de werkenden onder meer tot taak heeft gesteld bij de Raad een richtlijn inzake de bescherming op het werk van de zwangere vrouw ter vaststelling in te dienen;

Overwegende dat in artikel 15 van Richtlijn 89/391/EEG van de Raad van 12 juni 1989 betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk¹ is bepaald dat bijzonder kwetsbare risicogroepen tegen voor hen specifieke gevaren moeten worden beschermd;

Overwegende dat werknemers tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie in vele opzichten moeten worden beschouwd als een groep met bijzondere risico's en dat maatregelen moeten worden getroffen inzake hun gezondheid en veiligheid;

Overwegende dat de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van werknemers tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie geen afbreuk mag doen aan de plaats van de vrouw op de arbeidsmarkt en evenmin afbreuk mag doen aan de richtlijnen van de Raad op het gebied van gelijke behandeling van mannen en vrouwen;

Overwegende dat zich bij bepaalde werkzaamheden een specifiek risico kan voordoen van blootstelling van werknemers tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie aan gevaarlijke agentia, procédés of arbeidsomstandigheden; dat deze risico's derhalve moeten worden geëvalueerd en dat de werknemers en/of hun vertegenwoordigers over het resultaat van deze evaluatie moeten worden geïnformeerd;

Overwegende dat voorts, ingeval uit het resultaat van deze evaluatie een risico voor de veiligheid of de gezondheid van de werknemers blijkt, maatregelen met het oog op de bescherming van de werknemers moeten worden genomen;

Overwegende dat werknemers tijdens de zwangerschap of de lactatie geen werkzaamheden mogen verrichten waarvan de evaluatie heeft uitgewezen dat zij het risico met zich brengen van een blootstelling aan bepaalde bijzonder gevaarlijke agentia of arbeidsomstandigheden die hun veiligheid of gezondheid in gevaar brengt;

Overwegende dat maatregelen moeten worden getroffen opdat werknemers tijdens de zwangerschap of de lactatie niet worden verplicht nachtarbeid te verrichten, indien dit met het oog op hun veiligheid of gezondheid noodzakelijk is;

Overwegende dat het in verband met de kwetsbaarheid van de werknemers tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie noodzakelijk is hun recht te geven op een vóór en/of na de bevalling te nemen zwangerschapsverlof van ten minste veertien aaneengesloten weken, en hun de verplichting op te leggen vóór en/of na de bevalling een zwangerschapsverlof van ten minste twee weken te nemen;

Overwegende dat het risico van ontslag om redenen in verband met hun toestand een nadelige uitwerking kan hebben op de lichamelijke en geestelijke toestand van werknemers tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie en dat ontslag moet worden verboden;

Overwegende dat de maatregelen inzake de arbeidsorganisatie ter bescherming van de gezondheid van de werknemers tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie geen nuttige werking zouden hebben indien zij niet gepaard gaan met de handhaving van de rechten verbonden aan de arbeidsovereenkomst, met inbegrip van het behoud van een bezoldiging en/of het genot van een adequate uitkering;

Overwegende dat voorts de bepalingen met betrekking tot het zwangerschapsverlof eveneens geen nuttige werking zouden hebben indien zij niet gepaard gaan met de handhaving van de rechten verbonden aan

¹ PB nr. L 183 van 29 juni 1989, blz. 1.

de arbeidsovereenkomst en met het behoud van een bezoldiging en/of met het genot van een bepaalde uitkering;

Overwegende dat het begrip adequate uitkering bij zwangerschapsverlof moet worden beschouwd als een technisch referentiepunt dat dient om het niveau van de minimale bescherming te bepalen en in geen geval in die zin mag worden uitgelegd dat zwangerschap gelijk wordt gesteld met ziekte,

HEEFT DE VOLGENDE RICHTLIJN VASTGESTELD:

Afdeling 1 **Doel en definities**

Artikel 1

Doel

1. Deze richtlijn, die de tiende bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van Richtlijn 89/391/EEG is, heeft ten doel maatregelen tenuitvoer te leggen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werknemers tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie.
2. Richtlijn 89/391/EEG, met uitzondering van artikel 2, lid 2, geldt ten volle voor het gehele in lid 1 bedoelde terrein, onverminderd meer dwingende en/of specifieke bepalingen die in de onderhavige richtlijn zijn opgenomen.
3. Deze richtlijn mag geen verlaging tot gevolg hebben van het niveau van de bescherming van werknemers tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie ten opzichte van de situatie die op het moment van de aanneming van de richtlijn in iedere Lid-Staat bestaat.

Artikel 2

Definities

In deze richtlijn wordt verstaan onder:

- a) zwangere werknemer of werknemer tijdens de zwangerschap: elke zwangere werknemer die de werkgever in kennis stelt van haar toestand, overeenkomstig de nationale wetten en/of praktijken;
- b) werknemer na de bevalling: elke werknemer die is bevallen in de zin van de nationale wetten en/of praktijken, en die de werkgever in kennis stelt van haar toestand, overeenkomstig deze wetten en/of praktijken;
- c) werknemer tijdens de lactatie: elke werknemer tijdens de lactatie in de zin van de nationale wetten en/of praktijken die de werkgever in kennis stelt van haar toestand, overeenkomstig deze wetten en/of praktijken.

Afdeling 2 Algemene bepalingen

Artikel 3

Richtsnoeren

1. De Commissie, bijgestaan door het Raadgevend Comité voor de veiligheid, de hygiëne en de gezondheidsbescherming op de arbeidsplaats, stelt in overleg met de Lid-Staten richtsnoeren op voor de evaluatie van de chemische, fysische en biologische agentia alsmede van de industriële procédés welke geacht worden een risico te vormen voor de veiligheid of de gezondheid van de werknemers in de zin van artikel 2.

De in de eerste alinea bedoelde richtsnoeren hebben ook betrekking op bewegingen en houdingen, geestelijke en lichamelijke vermoeidheid en de overige lichamelijke en geestelijke belastingen in verband met de werkzaamheden van de werknemers in de zin van artikel 2.

2. Het is de bedoeling dat in de lid 1 bedoelde richtsnoeren als leidraad dienen voor de in artikel 4, lid 1, bedoelde evaluatie.

Daartoe brengen de Lid-Staten die richtsnoeren ter kennis van de werkgevers en de werknemers en/of hun vertegenwoordigers in hun land.

Artikel 4

Evaluatie en informatie

1. Voor alle werkzaamheden waarbij zich een specifiek risico kan voordoen van blootstelling aan de agentia, procédés of arbeidsomstandigheden waarvan een niet-limitatieve lijst in bijlage I is opgenomen, moeten de aard, de mate en de duur van de blootstelling in de betrokken onderneming en/of inrichting van de werknemers in de zin van artikel 2 rechtstreeks door de werkgever of door bemiddeling van de in artikel 7 van Richtlijn 89/391/EEG bedoelde beschermings- en preventiediensten worden geëvalueerd, teneinde:

- ieder risico voor de veiligheid of de gezondheid, alsmede iedere terugslag op de zwangerschap of de lactatie van de werknemer in de zin van artikel 2 te kunnen beoordelen;
- te kunnen vaststellen welke maatregelen moeten worden genomen.

2. Onverminderd artikel 10 van Richtlijn 89/391/EEG worden in de betrokken onderneming en/of inrichting de werknemer in de zin van artikel 2 en de werknemers die zich in een van de in artikel 2 bedoelde toestanden zouden kunnen bevinden en/of hun vertegenwoordigers geïnformeerd over de resultaten van de in lid 1 bedoelde evaluatie en over alle maatregelen op het gebied van de veiligheid en de gezondheid op het werk.

Artikel 5

Consequenties van de resultaten van de evaluatie

1. Onverminderd artikel 6 van Richtlijn 89/391/EEG neemt de werkgever, indien uit de resultaten van de in artikel 4, lid 1, bedoelde evaluatie een risico voor de veiligheid of de gezondheid, alsmede een terugslag op de zwangerschap of de lactatie van een werknemer in de zin van artikel 2 blijkt, de nodige maatregelen opdat door tijdelijke aanpassing van de arbeidsomstandigheden en/of werktijden van de betrokken werknemer de blootstelling van deze werknemer aan dit risico wordt vermeden.

2. Indien aanpassing van de arbeidsomstandigheden en/of werktijden technisch en/of objectief niet mogelijk is of om gegronde redenen redelijkerwijs niet kan worden verlangd, neemt de werkgever de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat de betrokken werknemer een andere arbeidsplaats krijgt.

3. Indien overplaatsing technisch en/of objectief niet mogelijk is of om gegronde redenen redelijkerwijs niet kan worden verlangd, wordt de betrokken werknemster gedurende de gehele voor de bescherming van haar veiligheid of gezondheid noodzakelijke periode, overeenkomstig de nationale wetten en/of praktijken, vrijgesteld van arbeid.

4. Het bepaalde in dit artikel is mutatis mutandis van toepassing wanneer een werknemster die een werkzaamheid uitoefent die uit hoofde van artikel 6 verboden is, zwanger wordt of met de lactatie begint en haar werkgever hiervan in kennis stelt.

Artikel 6

Blootstellingsverboden

Afgezien van de algemene bepalingen betreffende de bescherming van werknemers en met name die met betrekking tot de grenswaarden van beroepsblootstelling:

1. mogen zwangere werknemsters in de zin van artikel 2, onder a), in geen enkel geval worden verplicht werkzaamheden te verrichten waarbij zij volgens de evaluatie het risico lopen van een blootstelling aan de in bijlage II, afdeling A, bedoelde agentia of arbeidsomstandigheden die hun veiligheid of gezondheid in gevaar brengt;

2. mogen werknemsters tijdens de lactatie in de zin van artikel 2, onder c), in geen enkel geval worden verplicht werkzaamheden te verrichten waarbij zij volgens de evaluatie het risico van een blootstelling lopen aan de in bijlage II, afdeling B, bedoelde agentia of arbeidsomstandigheden die hun veiligheid of gezondheid in gevaar brengt.

Artikel 7

Nachtarbeid

1. De Lid-Staten nemen de nodige maatregelen opdat de werknemsters in de zin van artikel 2 niet verplicht worden nachtarbeid te verrichten gedurende hun zwangerschap en tijdens een op de bevalling volgende periode die wordt bepaald door de nationale instantie bevoegd voor veiligheid en gezondheid, mits onder de door de Lid-Staten vastgestelde voorwaarden een medisch attest wordt overgelegd waarin de noodzaak daarvan in verband met de veiligheid of de gezondheid van de werknemster wordt bevestigd.

2. De in lid 1 bedoelde maatregelen dienen de mogelijkheid te omvatten overeenkomstig de nationale wetten en/of praktijken:

a) van overplaatsing naar werk overdag,

of

b) van vrijstelling van arbeid of verlenging van het zwangerschapsverlof wanneer overplaatsing naar werk overdag technisch en/of objectief niet mogelijk is of om gegronde redenen redelijkerwijs niet kan worden verlangd.

Artikel 8

Zwangerschapsverlof

1. De Lid-Staten nemen de nodige maatregelen opdat de werknemsters in de zin van artikel 2 recht hebben op een overeenkomstig de nationale wetten en/of praktijken vóór en/of na de bevalling te nemen zwangerschapsverlof van ten minste veertien aaneengesloten weken.

2. Het in lid 1 bedoelde zwangerschapsverlof moet een overeenkomstig de nationale wetten en/of praktijken vóór en/of na de bevalling te nemen verplicht zwangerschapsverlof van ten minste twee weken omvatten.

Artikel 9

Vrijstelling van arbeid voor zwangerschapsonderzoek

De Lid-Statens nemen de nodige maatregelen opdat zwangere werknemers in de zin van artikel 2, onder a), overeenkomstig de nationale wetten en/of praktijken recht hebben op vrijstelling van arbeid zonder loonderving om zwangerschapsonderzoek te kunnen ondergaan indien dit onderzoek gedurende de werktijd moet plaatsvinden.

Artikel 10

Ontslagverbod

Teneinde werknemers in de zin van artikel 2 te waarborgen dat zij de in het onderhavige artikel erkende rechten inzake de bescherming van haar veiligheid en gezondheid kunnen doen gelden, wordt het volgende bepaald:

1. de Lid-Statens nemen de nodige maatregelen om ontslag van werknemers in de zin van artikel 2 te verbieden gedurende de periode vanaf het begin van hun zwangerschap tot het einde van het in artikel 8, lid 1, bedoelde zwangerschapsverlof, behalve in uitzonderingsgevallen die geen verband houden met hun toestand en overeenkomstig de nationale wetten en/of praktijken zijn toegestaan en, in voorkomend geval, voor zover de bevoegde instantie hiermee heeft ingestemd;
2. wanneer een werknemer in de zin van artikel 2 wordt ontslagen gedurende de in punt 1 bedoelde periode, dient de werkgever schriftelijk gegronde redenen op te geven voor het ontslag;
3. de Lid-Statens nemen de nodige maatregelen om werknemers in de zin van artikel 2 te beschermen tegen de gevolgen van ontslag, indien dit op grond van punt 1 onwettig is.

Artikel 11

Rechten verbonden aan de arbeidsovereenkomst

Teneinde de werknemers in de zin van artikel 2 te waarborgen dat zij de in dit artikel erkende rechten inzake de bescherming van hun veiligheid en gezondheid kunnen doen gelden, wordt het volgende bepaald:

1. in de in de artikelen 5, 6 en 7 bedoelde gevallen moeten de rechten verbonden aan de arbeidsovereenkomst, met inbegrip van het behoud van een bezoldiging en/of het genot van een adequate uitkering, van de werknemers in de zin van artikel 2 overeenkomstig de nationale wetten en/of praktijken worden gewaarborgd;
2. in het in artikel 8 bedoelde geval moeten worden gewaarborgd:
 - a) de andere dan de in onderstaand punt b) bedoelde rechten verbonden aan de arbeidsovereenkomst van de werknemers in de zin van artikel 2;
 - b) het behoud van een bezoldiging en/of het genot van een adequate uitkering van de werknemers in de zin van artikel 2;
3. de in punt 2, onder b), bedoelde uitkering wordt als adequaat beschouwd, wanneer zij een inkomen waarborgt dat gelijk is aan het inkomen dat de betrokken werknemer zou ontvangen in geval van een

onderbreking van haar werkzaamheden om gezondheidsredenen, binnen de grenzen van een eventueel, door de nationale wetten bepaald maximum;

4. de Lid-Staten hebben de mogelijkheid om aan het in de punten 1 en 2, onder b), bedoelde recht op bezoldiging of uitkering de voorwaarde te verbinden dat de betrokken werknemster voldoet aan de door de nationale wetgevingen gestelde voorwaarden voor de opening van het recht op deze inkomsten.

In deze voorwaarden mag in geen geval worden bepaald dat meer dan twaalf maanden, onmiddellijk voorafgaand aan de vermoedelijke datum van de bevalling, moet zijn gewerkt.

Artikel 12

Verdediging van rechten

De Lid-Staten nemen in hun interne rechtsorde de nodige voorschriften op om iedere werknemster die meent te zijn benadeeld door het niet naleven te haren aanzien van de uit deze richtlijn voortvloeiende verplichtingen de mogelijkheid te bieden om haar rechten voor de gerechten en/of, overeenkomstig de respectieve nationale wetgevingen en/of praktijken, voor andere bevoegde instanties te doen gelden.

Artikel 13

Aanpassing van de bijlagen

1. De strikt technische aanpassingen van bijlage I in verband met de technische vooruitgang, de ontwikkeling van internationale voorschriften of specificaties en kennis op het door deze richtlijn bestreken gebied worden vastgesteld volgens de procedure van artikel 17 van Richtlijn 89/391/EEG.

2. Bijlage II mag uitsluitend overeenkomstig de procedure van artikel 118 A van het Verdrag worden gewijzigd.

Artikel 14

Slotbepalingen

1. De Lid-Staten doen de wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen in werking treden om uiterlijk twee jaar na de aanneming ervan aan deze richtlijn te voldoen of zorgen ervoor, uiterlijk twee jaar na de aanneming van deze richtlijn, dat de sociale partners via overeenkomsten de nodige maatregelen nemen, waarbij de Lid-Staten de nodige maatregelen moeten treffen om te allen tijde te kunnen garanderen dat de met deze richtlijn opgelegde resultaten worden bereikt. Zij stellen de Commissie daarvan onverwijld in kennis.

2. Wanneer de Lid-Staten de in lid 1 bedoelde 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 Lid-Staten.

3. De Lid-Staten delen de Commissie de tekst mede van de belangrijke bepalingen van intern recht die op het onder deze richtlijn vallende gebied reeds zijn vastgesteld of die zij op dat gebied vaststellen.

4. De Lid-Staten brengen om de vijf jaar bij de Commissie verslag uit over de praktische tenuitvoerlegging van de bepalingen van deze richtlijn, met vermelding van de standpunten van de sociale partners.

De Lid-Staten brengen evenwel voor de eerste maal vier jaar na de aanneming van de richtlijn bij de Commissie verslag uit over de praktische tenuitvoerlegging van de bepalingen van deze richtlijn, met vermelding van de standpunten van de sociale partners.

De Commissie stelt het Europese Parlement, de Raad, het Economisch en Sociaal Comité en het Raadgevend Comité voor de veiligheid, de hygiëne en de gezondheidsbescherming op de arbeidsplaats daarvan in kennis.

5. De Commissie legt het Europese Parlement, de Raad en het Economisch en Sociaal Comité op gezette tijden een verslag voor over de tenuitvoerlegging van deze richtlijn, daarbij rekening houdend met de leden 1, 2 en 3.

6. De Raad onderwerpt deze richtlijn aan een nieuw onderzoek aan de hand van een evaluatie op grond van de in lid 4, tweede alinea, bedoelde verslagen en, in voorkomend geval, van een voorstel dat de Commissie uiterlijk vijf jaar na de aanneming van de richtlijn zal indienen.

Artikel 15

Deze richtlijn is gericht tot de Lid-Staten.

BIJLAGE I **NIET-LIMITATIEVE LIJST VAN AGENTIA, PROCEDES EN ARBEIDSONMSTANDIGHEDEN** **ZOALS BEDOELD IN ARTIKEL 4, LID 1**

A. Agentia

1. Fysische agentia waarvan wordt aangenomen dat zij embryonaal/foetaal letsel en/of loslating van de placenta tot gevolg kunnen hebben, met name:

- a) schokken, trillingen of bewegingen,
- b) tillen van zware lasten dat met name voor rug en lendenen risico's kan opleveren,
- c) lawaai,
- d) ioniserende straling¹,
- e) niet-ioniserende straling,
- f) extreme kou of hitte,
- g) bewegingen, houdingen en verplaatsingen (hetzij binnen, hetzij buiten de inrichting), geestelijke en lichamelijke vermoeidheid en andere lichamelijke belastingen in verband met de werkzaamheden van de werknemer in de zin van artikel 2.

2. Biologische agentia

Biologische agentia van de groepen 2, 3 en 4 in de zin van artikel 2, onder d), van Richtlijn 90/679/EEG², voor zover bekend is dat deze agentia of de door deze agentia noodzakelijk geworden therapeutische maatregelen de gezondheid van zwangere vrouwen en ongeboren kinderen in gevaar brengen en voor zover zij nog niet in bijlage II voorkomen.

3. Chemische agentia

¹ Zie Richtlijn 80/836/Euratom (PB nr. L 246 van 17 september 1980, blz. 1).

² PB nr. L 374 van 31 december 1990, blz. 1.

De volgende chemische agentia voor zover bekend is dat zij de gezondheid van zwangere vrouwen en van het ongeboren kind in gevaar brengen en voor zover zij nog niet in bijlage II voorkomen:

- a) de bij Richtlijn 67/548/EEG¹ als R 40, R 45, R 46 en R 47 geëtiketteerde stoffen, voor zover zij nog niet in bijlage II voorkomen,
- b) de chemische agentia van bijlage I bij Richtlijn 90/394/EEG²,
- c) kwik en kwikderivaten,
- d) antimitotische geneesmiddelen,
- e) koolmonoxide,
- f) gevaarlijke chemische agentia die via de huid worden opgenomen.

B. Procédés

In bijlage I van Richtlijn 90/394/EEG opgenomen industriële procédés.

C. Arbeidsomstandigheden

Ondergrondse werkzaamheden in de mijnen.

BIJLAGE II
NIET-LIMITATIEVE LIJST VAN AGENTIA EN ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN ZOALS BEDOELD
IN ARTIKEL 6

A. Zwangere vrouwen in de zin van artikel 2, onder a)

1. Agentia

a) Fysische agentia

Arbeid in een atmosfeer van aanzienlijke overdruk, b.v. in hoge-drukruimten of bij diepzeeduiken.

b) Biologische agentia

De volgende biologische agentia:

- toxoplasma,
- rubeolavirus,

behalve indien aantoonbaar is dat de zwangere werkneemster door immunisatie voldoende tegen deze agentia beschermd is.

c) Chemische agentia

Lood en loodderivaten, voor zover deze agentia door het menselijk organisme kunnen worden geabsorbeerd.

¹ PB nr. L 196 van 6 augustus 1967, blz. 1. Richtlijn laatstelijk gewijzigd bij Richtlijn 90/517/EEG (PB nr. L 287 van 19 oktober 1990, blz. 37).

² PB nr. L 196 van 26 juli 1990, blz. 1

2. Arbeidsomstandigheden

Ondergrondse werkzaamheden in de mijnen.

B. Vrouwen tijdens de lactatie in de zin van artikel 2, onder c)

1. Agentia

a) Chemische agentia

Lood en loodderivaten, voor zover deze agentia door het menselijk organisme kunnen worden opgenomen.

2. Arbeidsomstandigheden

Ondergrondse werkzaamheden in de mijnen.

Verklaring van de Raad en de Commissie ad artikel 11, punt 3, van Richtlijn 92/85/EEG, opgenomen in de notulen van de 1608e zitting van de Raad (Luxemburg, 19 oktober 1992)

DE RAAD EN DE COMMISSIE hebben de volgende verklaring afgelegd:

"Bij de vaststelling van de hoogte van de in artikel 11, punt 2, onder b), en punt 3, bedoelde uitkering wordt om zuiver technische redenen verwezen naar de uitkering die de betrokken werknemer zou ontvangen in geval van een onderbreking van haar werkzaamheden om gezondheidsredenen. Met deze verwijzing wordt geenszins beoogd zwangerschap en bevalling gelijk te stellen met ziekte. In alle Lid-Staten moet krachtens de nationale sociale-zekerheidswetgeving bij ziekteverzuim een uitkering worden uitbetaald. Dat in de gekozen formulering naar deze uitkering wordt verwezen, heeft slechts ten doel de Lid-Staten een concreet, vast referentiebedrag te geven voor de vaststelling van het minimumbedrag van de uitkering dat tijdens het zwangerschapsverlof moet worden uitbetaald. Mochten er in bepaalde Lid-Staten hogere bedragen worden uitgekeerd dat in de richtlijn te voorzien, dan blijven deze uiteraard gehandhaafd. Zulks blijkt duidelijk uit artikel 1, lid 3, van de richtlijn."

17. Het Herziene Europees Sociaal Handvest van 3 mei 1996

Goedgekeurd bij Wet 15 maart 2002, (*B.S.*, 10 mei 2004).

DEEL I.

De Partijen stellen zich ten doel met alle passende middelen, zowel op nationaal als internationaal terrein, zodanige voorwaarden te scheppen dat de hiernavolgende rechten en beginselen daadwerkelijk kunnen worden verwezenlijkt :

1. Eenieder dient in staat te worden gesteld in zijn onderhoud te voorzien door werkzaamheden die hij vrijelijk heeft gekozen.
2. Alle werknemers hebben recht op billijke arbeidsvoorwaarden.
3. Alle werknemers hebben recht op veilige en hygiënische arbeidsomstandigheden.
4. Alle werknemers hebben recht op een billijke beloning welke hen en hun gezin een behoorlijk levenspeil waarborgt.
5. Alle werknemers en werkgevers hebben recht op vereniging in nationale of internationale organisaties voor de bescherming van hun economische en sociale belangen.
6. Alle werknemers en werkgevers hebben het recht collectief te onderhandelen.
7. Kinderen en jeugdige personen hebben recht op een bijzondere bescherming tegen de gevaren voor lichaam en geest waaraan zij blootstaan.
8. Werkneemsters hebben in geval van zwangerschap recht op een speciale bescherming.
9. Eenieder heeft recht op een doelmatige beroepskeuzevoorlichting, die erop gericht is hem bij te staan bij de keuze van een beroep dat strookt met zijn persoonlijke opleiding en belangstelling.
10. Eenieder heeft recht op een doelmatige vakopleiding.
11. Eenieder heeft het recht om gebruik te maken van alle voorzieningen welke hem in staat stellen in een zo goed mogelijke gezondheid te verkeren.
12. Alle werknemers en personen te hunnen laste hebben recht op sociale zekerheid.
13. Eenieder die geen voldoende middelen van bestaan heeft, heeft recht op sociale zekerheid en geneeskundige bijstand.
14. Eenieder heeft recht op bijstand door diensten van sociaal welzijn.
15. Iedere mindervalide heeft recht op zelfstandigheid, op sociale integratie en op deelname aan de samenleving.
16. Het gezin als fundamentele maatschappelijke eenheid heeft recht op een voor zijn volledige ontplooiing doelmatige, sociale, wettelijke en economische bescherming.
17. De kinderen en adolescenten hebben recht op een passende sociale, wettelijke en economische bescherming.

18. De onderdanen van een Partij hebben het recht op het grondgebied van een andere Partij een op winst gerichte bezigheid uit te oefenen op grond van gelijkheid met de onderdanen van laatstgenoemde Partij behoudens beperkingen op grond van economische of sociale redenen van dringende aard.
19. Migrerende werknemers die onderdaan van een Partij zijn alsmede hun gezinnen hebben recht op bescherming en bijstand op het grondgebied van elke andere Partij.
20. Alle werknemers hebben recht op gelijke kansen en gelijke behandeling ten aanzien van werkgelegenheid en beroepsuitoefening zonder discriminatie naar geslacht.
21. Werknemers hebben recht op informatie en overleg binnen de onderneming.
22. Werknemers hebben het recht deel te nemen aan de vaststelling en de verbetering van de werkomstandigheden en werkomgeving binnen de onderneming
23. Iedere oudere heeft recht op sociale bescherming.
24. Alle werknemers hebben recht op bescherming in geval van ontslag.
25. Alle werknemers hebben recht op bescherming van hun schuldvorderingen in geval van insolventie van hun werkgever.
26. Alle werknemers hebben recht op waardigheid bij de arbeidstaak.
27. Iedereen die gezinsverantwoordelijkheid draagt en die een baan uitoefent of wenst uit te oefenen heeft het recht dit te doen zonder aan discriminaties te worden blootgesteld en in de mate van het mogelijke zonder dat er een onverenigbaarheid ontstaat tussen het uitoefenen van zijn baan en het dragen van gezinsverantwoordelijkheid.
28. De werknemersvertegenwoordigers in de onderneming hebben recht op bescherming tegen de daden die hen schade zouden kunnen berokkenen en moeten over de passende mogelijkheden beschikken om hun functies uit te oefenen.
29. Alle werknemers hebben het recht om geïnformeerd en geraadpleegd te worden bij de procedures inzake collectief ontslag.
30. Iedereen heeft recht op bescherming tegen armoede en sociale uitsluiting.
31. Iedereen heeft recht op huisvesting.

DEEL II.

De Partijen verbinden zich, overeenkomstig het bepaalde in Deel III, zich gebonden te achten door de verplichtingen, vervat in de hiernavolgende artikelen en leden..

Artikel 4

Recht op billijke beloning

Om de onbelemmerde uitoefening van het recht op een billijke beloning te waarborgen, verbinden de Partijen zich :

3. het recht van mannelijke en vrouwelijke werknemers op gelijke beloning voor arbeid van gelijke waarde te erkennen;

Artikel 8

Recht van vrouwelijke werknemers op moederschapsbescherming.

Om de onbelemmerde uitoefening van het recht van vrouwelijke werknemers op bescherming van het moederschap te waarborgen, verplichten de Partijen zich :

1. te bepalen dat vrouwelijke werknemers, hetzij door verlof met behoud van loon, dan wel door passende socialezekerheidsuitkeringen of uitkeringen uit openbare middelen, in staat worden gesteld voor en na de bevalling verlof te nemen gedurende een totaal van ten minste 14 weken;
2. het als onwettig te beschouwen indien een werkgever een vrouw haar ontslag aanzegt tijdens de periode tussen het ogenblik waarop zij haar zwangerschap aan haar werkgever bekendmaakt en het einde van haar moederschapsverlof of op een zodanig tijdstip dat de opzeggingstermijn gedurende deze periode verstrijkt;
3. te bepalen dat moeders die hun zuigelingen voeden voldoende tijd daartoe krijgen
4. de nachtarbeid van zwangere vrouwen, vrouwen die recent bevallen zijn of die hun kinderen borstvoeding geven, te regelen;
5. de tewerkstelling van zwangere vrouwen, vrouwen die recent bevallen zijn of hun kinderen borstvoeding geven voor ondergrondse mijnarbeid en voor alle andere arbeid die gevaarlijk, ongezond of lastig is te verbieden en de passende maatregelen te nemen om de rechten van die vrouwen inzake tewerkstelling te beschermen.

Artikel 27

Recht van de werknemers met gezinsverantwoordelijkheid op gelijke kansen en gelijke behandeling.

Teneinde de onbelemmerde uitoefening te waarborgen van het recht op gelijke kansen en gelijke behandeling voor de werknemers van beiderlei kunne met gezinsverantwoordelijkheid en voor die werknemers en de andere werknemers onderling, verbinden de Partijen zich ertoe :

1. passende maatregelen te nemen :
 - a) om de werknemers met gezinsverantwoordelijkheid in staat te stellen in het beroepsleven te stappen en er te blijven of ernaar terug te keren na een afwezigheid te wijten aan die verantwoordelijkheid met inbegrip van maatregelen op het vlak van beroepsvoorlichting en -opleiding;
 - b) om rekening te houden met hun behoeften op het gebied van arbeidsvoorwaarden en de sociale zekerheid;
 - c) om openbare of privé-diensten uit te bouwen of te bevorderen, inzonderheid kinderdagverblijven en andere opvangformules;
2. om tijdens een periode na het moederschapsverlof voor elke ouder te voorzien in de mogelijkheid ouderschapsverlof te krijgen om een kind op te voeden, verlof waarvan de duur en de voorwaarden door de nationale wetgeving, de collectieve overeenkomsten of door de nationale praktijk moeten worden bepaald;
3. om ervoor te zorgen dat de gezinsverantwoordelijkheid als dusdanig geen geldige reden voor ontslag kan zijn.

DEEL III

Artikel 32

Verplichtingen

1. Behoudens de bepalingen van artikel B hieronder, is iedere Partij verplicht :

- a) deel I van het onderhavige Handvest te beschouwen als een verklaring van de doelstellingen welke zij overeenkomstig de inleidende alinea van genoemd deel met alle daarvoor in aanmerking komende middelen zal nastreven;
- b) zich gebonden te achten door ten minste zes van de negen hierna genoemde artikelen van het Deel II van het Handvest namelijk de artikelen 1, 5, 6, 7, 12, 13, 16, 19 en 20;
- c) zich, behalve door de overeenkomstig het voorgaand lid door haar gekozen artikelen, gebonden te achten door een aantal artikelen of genummerde leden van deel II van het Handvest, te harer keuze, mits het totale aantal artikelen of genummerde leden die haar binden, niet minder dan 16 artikelen of 63 genummerde leden bedraagt.

2. De krachtens lid 1, sub b en c, van dit artikel gekozen artikelen of leden worden medegedeeld aan de Secretaris-generaal van de Raad van Europa bij de neerlegging van de akte van bekrachtiging, aanvaarding of goedkeuring.

3. Ieder der Partijen kan op een later tijdstip door kennisgeving aan de Secretaris-generaal verklaren dat zij zich gebonden acht door andere artikelen of genummerde leden van deel II van het Handvest, die zij nog niet eerder overeenkomstig lid 1 van dit artikel heeft aanvaard. Deze later aanvaarde verplichtingen worden geacht een integrerend deel van de bekrachtiging, de aanvaarding of goedkeuring te zijn met ingang van de eerste dag van de maand die volgt op het verstrijken van een periode van een maand na de datum van kennisgeving met hetzelfde rechtsgevolg.

4. Iedere Partij dient te beschikken over een aan haar nationale omstandigheden aangepast stelsel van arbeidsinspectie.

Artikel 33

Rechtsbanden met het Europees Sociaal Handvest en met het Additioneel Protocol van 1988

1. Noch een Overeenkomstsluitende Partij die het Europees Sociaal Handvest heeft ondertekend, noch een Partij die het Additioneel Protocol van 5 mei 1988 heeft ondertekend, kan dit Handvest bekrachtigen, aanvaarden of goedkeuren zonder zich ten minste gebonden te achten door de bepalingen die met de bepalingen van het Europees Sociaal Handvest overeenstemmen en, in voorkomend geval, met de bepalingen van het Additioneel Protocol waardoor zij gebonden was.

2. De aanvaarding van de verplichtingen van elke bepaling van dit Handvest moet tot gevolg hebben dat, vanaf de datum van inwerkingtreding van die verplichtingen ten aanzien van de betrokken Partij, de overeenstemmende bepaling van het Europees Sociaal Handvest en, in voorkomend geval van zijn Additioneel Protocol van 1988, zal ophouden van toepassing te zijn op de betrokken Partij in geval die Partij door de eerste van beide voornoemde akten of door beide akten zou gebonden zijn.

DEEL IV

Toezicht op de uitvoering van de verplichtingen die in dit Handvest zijn opgenomen.

Artikel 34

De uitvoering van de juridische verplichtingen die in dit Handvest zijn opgenomen moet aan hetzelfde toezicht als dat op het Europees Sociaal Handvest worden onderworpen.

Artikel 35

Collectieve klachten.

1. De bepalingen van het Additioneel Protocol bij het Europees Sociaal Handvest waarbij wordt voorzien in een stelsel voor collectieve klachten moeten van toepassing zijn op de bepalingen die ter uitvoering van dit Handvest zijn aanvaard voor de Staten die voornoemd protocol hebben bekrachtigd.

2. Iedere Staat die niet is gebonden door het Additioneel Protocol bij het Europees Sociaal Handvest waarbij wordt voorzien in een stelsel voor collectieve klachten kan bij de neerlegging van zijn akte van bekrachtiging, aanvaarding of goedkeuring van dit Handvest of op een om het even welk later tijdstip door kennisgeving aan de Secretaris-generaal van de Raad van Europa verklaren dat hij het toezicht op de uit hoofde van dit Handvest aangegane verplichtingen aanvaardt volgens de door voornoemd Protocol bepaalde procedure.

DEEL V

Non-discriminatie.

Artikel 36

De door dit Handvest erkende rechten moeten gewaarborgd zijn zonder enig onderscheid dat is gebaseerd op ras, kleur, geslacht, taal, godsdienst, politieke of elke andere overtuiging, nationale of sociale herkomst, gezondheid, het behoren tot een nationale minderheid, de geboorte of op elke andere situatie.

Artikel 37

Afwijkingen in geval van oorlog of noodtoestand

1. In geval van oorlog of een andere noodtoestand, waardoor het voortbestaan van het land wordt bedreigd, kan iedere Partij maatregelen nemen in afwijking van de in het onderhavige Handvest genoemde verplichtingen, doch uitsluitend voorzover de omstandigheden zulks absoluut vereisen en deze maatregelen niet in strijd zijn met andere volkenrechtelijke verplichtingen.

2. Indien een Partij van dit recht om af te wijken gebruik heeft gemaakt, stelt zij binnen een redelijke termijn de Secretaris-generaal van de Raad van Europa volledig op de hoogte van de getroffen maatregelen en van de redenen die hiertoe hebben geleid. Tevens dient zij de Secretaris-generaal mededeling te doen van het tijdstip waarop deze maatregelen buiten werking zijn gesteld en de door haar aanvaarde bepalingen van het Handvest wederom volledig van toepassing zijn.

Artikel 38

Beperkingen

1. Wanneer de in deel I genoemde rechten en beginselen en de in deel II geregelde onbelemmerde uitoefening en toepassing hiervan zijn verwezenlijkt, kunnen zij buiten de in deel I en deel II vermelde gevallen generlei beperkingen ondergaan, met uitzondering van die welke bij de wet zijn voorgeschreven en in een democratische samenleving noodzakelijk zijn voor de bescherming van de rechten en vrijheden van anderen en voor de bescherming van de openbare orde, de nationale veiligheid, de volksgezondheid of de goede zeden.

2. De krachtens het onderhavige Handvest geoorloofde beperkingen op de daarin vermelde rechten en verplichtingen kunnen uitsluitend worden toegepast voor het doel waarvoor zij zijn bestemd. Verhouding van het Handvest tot het nationale recht of tot internationale overeenkomsten.

Artikel 39

De bepalingen van het onderhavige Handvest laten de bepalingen van nationaal recht en van alle reeds van kracht zijnde of nog van kracht wordende bilaterale of multilaterale verdragen of overeenkomsten welke gunstiger zijn voor de beschermde personen, onverlet.

Artikel 40

Uitvoering van de aangegane verbintenissen

1. Zonder afbreuk te doen aan de in deze artikelen opgesomde middelen voor de uitvoering van de aangegane verbintenissen, wordt aan de relevante bepalingen van de artikelen 1 tot en met 31 van deel II van dit Handvest uitvoering gegeven door :

- a) wet- of regelgeving;
- b) overeenkomsten tussen werkgevers of werkgeversorganisaties en werknemersorganisaties;
- c) een combinatie van deze twee methoden; of
- d) andere passende middelen.

2. De verbintenissen voortvloeiend uit de leden 1, 2, 3, 4, 5 en 7 van artikel 2, de leden 4, 6 en 7 van artikel 7, de leden 1, 2, 3 en 5 van artikel 10 en uit de artikelen 21 en 22 van deel II van dit Handvest worden geacht te zijn nagekomen zodra deze bepalingen worden toegepast, overeenkomstig het eerste lid van dit artikel, op de absolute meerderheid van de betrokken werknemers.

Artikel 41

Wijzigingen

1. Elke wijziging aan Delen I en II van dit Handvest die tot doel heeft de door dit Handvest gewaarborgde rechten uit te breiden en elke wijziging aan delen III tot VI die door een Partij of door het Regeringscomité is voorgesteld, wordt aan de Secretaris-generaal van de Raad van Europa medegedeeld en door de Secretaris-generaal ter kennis gebracht van de Partijen die dit Handvest hebben ondertekend.

2. Elke overeenkomstig de bepalingen van bovenstaand lid voorgestelde wijziging wordt onderzocht door het Regeringscomité dat de aangenomen tekst na raadpleging van de Parlementaire Vergadering ter goedkeuring aan het Comité van Ministers voorlegt. Na de goedkeuring ervan door het Comité van Ministers wordt deze tekst aan de Partijen medegedeeld om te worden aanvaard.

3. Elke wijziging aan Deel I en II van dit Handvest wordt van kracht ten aanzien van de Partijen die een wijziging hebben aanvaard op de eerste dag van de maand die volgt op het verstrijken van een periode van een maand na de datum waarop drie Partijen de Secretaris-generaal ervan in kennis hebben gesteld dat zij een wijziging hebben aanvaard.
Voor elke Partij die een wijziging op een later tijdstip aanvaardt, wordt de wijziging van kracht op de eerste dag van de maand die volgt op het verstrijken van een periode van een maand na de datum waarop de betrokken Partij de Secretaris-generaal in kennis heeft gesteld na de aanvaarding.

4. Elke wijziging aan delen III tot VI van dit Handvest wordt van kracht op de eerste dag van de maand die volgt op het verstrijken van een periode van een maand na de datum waarop alle Partijen de Secretaris-generaal ervan in kennis hebben gesteld dat zij een wijziging hebben aanvaard.

DEEL VI

Ondertekening, bekrachtiging en inwerkingtreding

Artikel 42

1. Elk lid van de Raad van Europa kan dit Handvest ondertekenen. Het moet worden bekrachtigd, aanvaard of goedgekeurd. De akten van bekrachtiging, aanvaarding of goedkeuring moeten worden neergelegd bij de Secretaris-generaal van de Raad van Europa.

2. Dit Handvest treedt in werking op de eerste dag van de maand die volgt op het verstrijken van een periode van een maand na de datum waarop drie Lid-Staten van de Raad van Europa hun instemming hebben betuigd om door dit Handvest te worden gebonden overeenkomstig de bepalingen van vorig lid.

3. Voor elke Lid-Staat die op een later tijdstip zijn instemming betuigt om door dit Handvest te worden gebonden, wordt dit Handvest van kracht op de eerste dag van de maand die volgt op het verstrijken van een periode van een maand na de datum van neerlegging van de akte van bekrachtiging, aanvaarding of goedkeuring.

Artikel 43

Territoriale toepassing.

1. Dit Handvest is van toepassing op het grondgebied van het moederland van elke Partij. Elke ondertekende Partij kan op het tijdstip van ondertekening dan wel op het tijdstip van de neerlegging van haar akte van bekrachtiging, aanvaarding of goedkeuring, het grondgebied dat voor toepassing van dit Handvest als moederland dient te worden beschouwd nader omschrijven in een aan de Secretaris-generaal van de Raad van Europa te richten verklaring.
2. Elke ondertekende Partij kan op het tijdstip van ondertekening of op het tijdstip van de neerlegging van de akte van bekrachtiging, aanvaarding of goedkeuring, of op elk ander daarop volgend tijdstip, in een aan de Secretaris-generaal van de Raad van Europa te richten kennisgeving verklaren dat het Handvest, geheel of gedeeltelijk, van toepassing zal zijn op één of meer in bedoelde verklaring aangegeven grondgebieden buiten het moederland gelegen waarvan zij de internationale betrekkingen behartigt of waarvoor zij de internationale verantwoordelijkheid aanvaardt. Zij dient in elke verklaring aan te geven welke van de in deel II van dit Handvest vervatte artikelen of leden in elk der in de verklaring aangegeven gebieden van kracht zullen zijn.
3. Dit Handvest is op de grondgebieden als vermeld in de in het vorig lid bedoelde verklaring van toepassing vanaf de eerste dag van de maand die volgt op het verstrijken van een periode van een maand na de datum waarop de Secretaris-generaal van deze verklaring in kennis werd gesteld.
4. Elke Partij kan te allen tijde in een aan de Secretaris-generaal van de Raad van Europa te richten kennisgeving verklaren dat zij ten aanzien van één of meer grondgebieden waarop dit Handvest krachtens lid 2 van dit artikel van toepassing is, nader te noemen artikel of genummerde leden van kracht verklaart, welke zij nog niet ten aanzien van zodanig gebied of zodanige gebieden als bindend had verklaard. Deze later aanvaarde verplichtingen worden geacht een integreerend deel te vormen van de oorspronkelijke verklaring ten aanzien van het betrokken grondgebied en hebben hetzelfde rechtsgevolg vanaf de eerste dag van de maand die volgt op het verstrijken van een periode van een maand na de datum waarop de Secretaris-generaal officieel in kennis werd gesteld.

Artikel 44

Opzegging

1. Een Partij kan dit Handvest slechts opzeggen na verloop van een periode van vijf jaar na de datum waarop het Handvest ten aanzien van de betrokken Partij in werking is getreden, of binnen elke periode van twee jaar daaropvolgend; in elk van deze gevallen dient de opzegging met inachtneming van een termijn van zes maanden ter kennis te worden gebracht van de Secretaris-generaal van de Raad van Europa die de overige Partijen hiervan mededeling doet.
2. Elke Partij kan overeenkomstig de bepalingen van het voorgaande lid elk door haar aanvaard artikel of lid van deel II van het Handvest opzeggen, mits het aantal artikelen dat voor deze Partij bindend is nooit minder dan 16 en het aantal leden nooit minder dan 63 bedraagt en mits dit aantal artikelen of leden steeds de artikelen omvat die door deze Partij zijn gekozen uit de in artikel A, lid 1, sub b. genoemde artikelen.
3. Elke Partij kan dit Handvest of elk der artikelen of leden van deel II van dit Handvest overeenkomstig de bepalingen van lid 1 van dit artikel opzeggen ten aanzien van elk grondgebied waarop dit Handvest van toepassing is krachtens een overeenkomstig paragraaf 2 van artikel L afgelegde verklaring.

18. Richtlijn van de Raad van 3 juni 1996 betreffende de door de UNICE, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof

(96/34/EG) (P.B.E.G., 19 juni 1996)

Gewijzigd bij Richtlijn 97/75/EG (P.B.E.G., 16 januari 1998).

DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE,

Gelet op de Overeenkomst betreffende de sociale politiek bij het Protocol (nr. 14) betreffende de sociale politiek, gehecht aan het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap, inzonderheid op artikel 4, lid 2;

Gezien het voorstel van de Commissie;

1. Overwegende dat de Lid-Staten, met uitzondering van het Verenigd Koninkrijk van Groot-Brittannië en Noord-Ierland, hierna "de Lid-Staten" genoemd, geleid door de wens op de in het Sociaal Handvest van 1989 uitgezette weg voort te gaan, op grond van het Protocol betreffende de sociale politiek onderling een Overeenkomst betreffende de sociale politiek hebben gesloten;
2. Overwegende dat de sociale partners overeenkomstig artikel 4, lid 2, van de Overeenkomst betreffende de sociale politiek gezamenlijk kunnen verzoeken om tenuitvoerlegging van de op communautair niveau gesloten overeenkomsten door een besluit van de Raad op voorstel van de Commissie;
3. Overwegende dat punt 16 van het Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten van de werkenden betreffende de gelijke behandeling van mannen en vrouwen onder meer bepaalt dat maatregelen moeten worden ontwikkeld waardoor mannen en vrouwen hun beroeps- en gezinstaken met elkaar kunnen verenigen;
4. Overwegende dat de Raad, ondanks het bestaan van een brede consensus, niet bij machte is geweest een besluit te nemen over het voorstel voor een richtlijn betreffende het ouderverlof en het verlof om gezinsredenen¹, zoals gewijzigd² op 15 november 1984;
5. Overwegende dat de Commissie, overeenkomstig artikel 3, lid 2, van de Overeenkomst betreffende de sociale politiek de sociale partners heeft geraadpleegd over de mogelijke uitgangspunten van een communautair optreden op het gebied van de combinatie van het beroeps- en gezinsleven;
6. Overwegende dat de Commissie, die na deze raadpleging van mening was dat een communautair optreden wenselijk was, de sociale partners opnieuw heeft geraadpleegd over de inhoud van het overwogen voorstel, zulks overeenkomstig artikel 3, lid 3, van genoemde Overeenkomst;
7. Overwegende dat de algemene branche-overkoepelende organisaties (UNICE, CEEP en EVV) de Commissie bij gezamenlijk schrijven van 5 juli 1995 hebben medegedeeld de in artikel 4 van genoemde Overeenkomst bedoelde procedure te willen inleiden;
8. Overwegende dat de genoemde branche-overkoepelende organisaties op 14 december 1995 een raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof hebben gesloten en dat zij, overeenkomstig artikel 4, lid 2, van genoemde Overeenkomst, de Commissie hebben verzocht deze raamovereenkomst tenuitvoer te leggen door een besluit van de Raad op voorstel van de Commissie;

¹ PB nr. C 333 van 09 december 1983, blz. 6.

² PB nr. C 316 van 27 november 1984, blz. 7.

9. Overwegende dat de Raad in zijn resolutie van 6 december 1994 over enkele vooruitzichten van een sociaal beleid in de Europese Unie: bijdrage aan de economische en sociale convergentie van de Unie¹, de

sociale partners heeft verzocht de mogelijkheden tot het sluiten van overeenkomsten te benutten, omdat deze in de regel dichter aansluiten bij de sociale werkelijkheid en problematiek; dat de leden van de Europese Raad wier Staat deelneemt aan de Overeenkomst betreffende de sociale politiek in Madrid hun voldoening hebben uitgesproken over de totstandkoming van deze raamovereenkomst;

10. Overwegende dat de ondertekenende partijen beoogden een raamovereenkomst met minimale voorschriften inzake ouderschapsverlof en arbeidsverzuim door overmacht te sluiten, en het aan de Lid-Staten en/of de sociale partners over te laten, vast te stellen hoe het ouderschapsverlof moet worden verleend, teneinde rekening te houden met de mede op het gebied van het gezinsbeleid bestaande situatie in iedere Lid-Staat, met name op het gebied van de voorwaarden voor toekenning van het ouderschapsverlof en uitoefening van het recht op ouderschapsverlof;

11. Overwegende dat de passende akte voor de tenuitvoerlegging van deze raamovereenkomst een richtlijn is in de zin van artikel 189 van het Verdrag; dat deze richtlijn derhalve de Lid-Staten verbindt wat het te bereiken resultaat betreft maar hun tegelijk de bevoegdheid laat om de vorm en de middelen daartoe te bepalen;

12. Overwegende dat overeenkomstig het subsidiariteitsbeginsel en het evenredigheidsbeginsel, zoals weergegeven in artikel 3 B van het Verdrag, de doelstellingen van deze richtlijn niet voldoende door de Lid-Staten kunnen worden verwezenlijkt en derhalve door de Gemeenschap kunnen worden verwezenlijkt; dat deze richtlijn beperkt is tot het vereiste minimum om deze doelstellingen beter te verwezenlijken en niet verder gaat dan wat daartoe nodig is;

13. Overwegende dat de Commissie bij de opstelling van haar voorstel voor een richtlijn van de Raad rekening heeft gehouden met de representativiteit van de ondertekende partijen, hun opdracht, de wettigheid van de clausules in de raamovereenkomst en de naleving van de relevante bepalingen voor het midden- en kleinbedrijf;

14. Overwegende dat de Commissie, overeenkomstig haar mededeling van 14 december 1993 inzake de tenuitvoerlegging van het Protocol betreffende de sociale politiek, het Europees Parlement heeft ingelicht door het tezamen met haar voorstel voor een richtlijn en de toelichting daarbij de tekst van de raamovereenkomst te doen toekomen;

15. Overwegende dat de Commissie tevens het Economisch en Sociaal Comité heeft ingelicht door het tezamen met haar voorstel voor een richtlijn en de toelichting daarbij de tekst van de raamovereenkomst te doen toekomen;

16. Overwegende dat in punt 2 van clause 4 van deze raamovereenkomst wordt benadrukt dat de tenuitvoerlegging van de bepalingen van deze overeenkomst niet voldoende reden is om een verlaging van het algemene beschermingsniveau van de werknemers op het door deze overeenkomst bestreken gebied te rechtvaardigen, zulks onverminderd het recht van de Lid-Staten en/of de sociale partners om, in het licht van de ontwikkeling van de situatie (met inbegrip van de invoering van de niet-overdraagbaarheid), andere wettelijke, bestuursrechtelijke of contractuele bepalingen vast te stellen, mits wordt voldaan aan de minimumeisen van deze overeenkomst;

17. Overwegende dat het Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten van de werkenden het belang van de bestrijding van alle vormen van discriminatie, met name die op grond van geslacht, huidskleur, ras, opvattingen en geloof, erkent;

18. Overwegende dat artikel F, lid 2, van het Verdrag betreffende de Europese Unie bepaalt dat de Unie de grondrechten, zoals die worden gewaarborgd door het op 4 november 1950 te Rome ondertekende Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden en zoals zij uit de gemeenschappelijke constitutionele tradities van de Lid-Staten voortvloeien, als algemene beginselen van het Gemeenschapsrecht eerbiedigt;

¹ PB nr. C 368 van 23 december 1994, blz. 6.

19. Overwegende dat de Lid-Staten de sociale partners, indien zij daarom gezamenlijk verzoeken, kunnen belasten met de tenuitvoerlegging van deze richtlijn, op voorwaarde dat deze Lid-Staten alle nodige maatregelen treffen om de in deze richtlijn voorgeschreven resultaten te allen tijde te kunnen waarborgen;

20. Overwegende dat de tenuitvoerlegging van de raamovereenkomst bijdraagt tot de verwezenlijking van de in artikel 1 van de Overeenkomst betreffende de sociale politiek bedoelde doelstellingen,

HEEFT DE VOLGENDE RICHTLIJN VASTGESTELD:

Artikel 1

Tenuitvoerlegging van de raamovereenkomst

Deze richtlijn is gericht op de tenuitvoerlegging van de op 14 december 1995 door de algemene branche-overkoepelende organisaties (UNICE, CEEP en EEV) gesloten raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof, zoals opgenomen in de bijlage.

Artikel 2

Slotbepalingen

(Ibis ingevoegd bij art. 2 Richtlijn 97/75/EG van 15 december 1997 (P.B.E.G., 16 januari 1998)).

1. De Lid-Staten doen de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen in werking treden om uiterlijk op 3 juni 1998 aan deze richtlijn te voldoen, of verzekeren zich er uiterlijk op die datum van dat de sociale partners de nodige bepalingen bij overeenkomst hebben ingevoerd; de Lid-Staten moeten alle nodige maatregelen treffen om de in deze richtlijn voorgeschreven resultaten te allen tijde te kunnen waarborgen.

Zij stellen de Commissie daarvan onverwijld in kennis.

1bis. Voor het Verenigd Koninkrijk van Groot-Brittannië en Noord-Ierland wordt de zinsnede "op 3 juni 1998" in lid 1 vervangen door "op 15 december 1999".

2. De Lid-Staten kunnen in geval van bijzondere moeilijkheden of tenuitvoerlegging door middel van een collectieve overeenkomst zo nodig over maximaal één extra jaar beschikken.

Zij dienen de Commissie onverwijld van deze omstandigheden in kennis te stellen.

3. Wanneer de Lid-Staten de in lid 1 bedoelde bepalingen vaststellen, wordt in die bepalingen of bij de officiële bekendmaking van die bepalingen naar deze richtlijn verwezen. De regels voor deze verwijzing worden vastgesteld door de Lid-Staten.

Artikel 3

Deze richtlijn is gericht tot de Lid-Staten.

BIJLAGE
RAAMOVEREENKOMST INZAKE OUDERSCHAPSVERLOF

PREAMBULE

Met bijgaande raamovereenkomst verbinden de UNICE, het CEEP en het EVV zich ertoe minimumvoorschriften in te voeren met betrekking tot ouderschapsverlof, en arbeidsverzuim door overmacht

als een belangrijke bijdrage tot de combinatie van beroeps- en gezinsleven en de bevordering van gelijke kansen en de gelijke behandeling van mannen en vrouwen.

Het EVV, de UNICE en het CEEP verzoeken de Commissie deze raamovereenkomst voor te leggen aan de Raad, opdat deze de minimumvoorschriften door middel van een besluit voor de Lid-Staten van de Europese Gemeenschap, met uitzondering van het Verenigd Koninkrijk van Groot-Brittannië en Noord-Ierland, verbindend maakt.

I. ALGEMENE OVERWEGINGEN

1. Gelet op de Overeenkomst betreffende de sociale politiek bij het Protocol betreffende de sociale politiek, gehecht aan het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap, inzonderheid op de artikelen 3, lid 4, en 4, lid 2;
2. Overwegende dat artikel 4, lid 2, van de Overeenkomst betreffende de sociale politiek bepaalt dat de tenuitvoerlegging van op communautair niveau gesloten overeenkomsten op gezamenlijk verzoek van de ondertekenende partijen geschiedt door een besluit van de Raad op voorstel van de Commissie;
3. Overwegende dat de Commissie haar voornemen kenbaar heeft gemaakt een communautaire maatregel inzake de combinatie van het beroeps- en gezinsleven voor te stellen;
4. Overwegende dat het Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten van de werkenden in punt 16 betreffende de gelijke behandeling van mannen en vrouwen bepaalt dat maatregelen moeten worden ontwikkeld waardoor mannen en vrouwen hun beroeps- en gezinstaken met elkaar kunnen verenigen;
5. Overwegende dat de Raad in zijn resolutie van 16 december 1994 erkent dat voor een doeltreffend beleid op het gebied van gelijke kansen een alomvattend en geïntegreerd perspectief noodzakelijk is waarmee de organisatie en de flexibiliteit van de arbeidstijd kunnen worden verbeterd en de reïntegratie in de arbeidsmarkt kan worden vergemakkelijkt, en nota neemt van de belangrijke rol die de sociale partners op dit gebied spelen, ook wat de aan mannen en vrouwen geboden mogelijkheid betreft hun beroeps- en gezinstaken te combineren;
6. Overwegende dat de maatregelen om het beroeps- en gezinsleven te kunnen combineren de invoering van nieuwe flexibele organisatievormen van de arbeid en de tijd moeten stimuleren, die beter op de veranderende behoeften van de samenleving zijn afgestemd en rekening houden met de behoeften van het bedrijfsleven en van de werknemers;
7. Overwegende dat het gezinsbeleid moet worden gezien in het kader van de demografische veranderingen, de vergrijzing van de bevolking, de snellere opeenvolging van de generaties en de bevordering van de arbeidsdeelneming van de vrouw;
8. Overwegende dat mannen ertoe moeten worden aangemoedigd een gelijk aandeel in de gezinstaken op zich te nemen, en bij voorbeeld door middel van bewustmakingsprogramma's aangemoedigd zouden moeten worden om ouderschapsverlof te nemen;
9. Overwegende dat deze overeenkomst een raamovereenkomst is die minimumvoorschriften en bepalingen bevat inzake ouderschapsverlof, dat moet worden onderscheiden van moederschapsverlof, en inzake arbeidsverzuim door overmacht, en het aan de Lid-Staten en de sociale partners overlaat de voorwaarden en wijze van toepassing vast te stellen, teneinde rekening te houden met de situatie in elke Lid-Staat;
10. Overwegende dat de Lid-Staten zouden moeten voorzien in het behoud van het recht op uitkeringen uit hoofde van de ziektekostenverzekering tijdens de minimumduur van het ouderschapsverlof;
11. Overwegende dat de Lid-Staten, wanneer dat gelet op de nationale omstandigheden en de begrotingssituatie mogelijk blijkt, het behoud van de rechten op sociale-zekerheidsuitkeringen tijdens de minimumduur van het ouderschapsverlof zouden moeten overwegen;

12. Overwegende dat deze overeenkomst rekening houdt met de noodzaak de vereisten inzake de sociale politiek te verbeteren, het concurrentievermogen van de economie van de Gemeenschap te vergroten en te vermijden zodanige administratieve, financiële en juridische verplichtingen op te leggen, dat de oprichting en ontwikkeling van kleine en middelgrote ondernemingen daardoor zouden kunnen worden belemmerd;

13. Overwegende dat de sociale partners het meest aangewezen zijn om oplossingen te vinden die voldoen aan de behoeften van de werkgevers en werknemers en dat hun bijgevolg een bijzondere rol toekomt bij de uitvoering en toepassing van deze overeenkomst,

HEBBEN DE ONDERTEKENENDE PARTIJEN DE VOLGENDE OVEREENKOMST GESLOTEN:

II. INHOUD

Clausule 1: doel en werkingssfeer

1. Deze overeenkomst behelst minimumvoorschriften die het werkende ouders gemakkelijker moeten maken hun beroeps- en gezinstaken te combineren.

2. Deze overeenkomst is van toepassing op alle werknemers, zowel mannen als vrouwen, met een arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding overeenkomstig de in elke Lid-Staat geldende wetgeving, collectieve overeenkomsten of gebruiken.

Clausule 2: ouderschapsverlof

1. Krachtens deze overeenkomst wordt onder voorbehoud van clausule 2.2 aan werknemers, zowel mannen als vrouwen, bij geboorte of adoptie van een kind een individueel recht op ouderschapsverlof toegekend om hen in staat te stellen gedurende ten minste drie maanden tot een door de Lid-Staten en/of de sociale partners vast te stellen leeftijd van maximaal acht jaar voor hun kind te zorgen.

2. Om gelijke kansen en de gelijke behandeling van mannen en vrouwen te bevorderen, zijn de partijen bij deze overeenkomst van mening dat het in clausule 2.1 bedoelde recht op ouderschapsverlof in beginsel niet overdraagbaar is.

3. De voorwaarden en wijze van toepassing van het ouderschapsverlof worden in de Lid-Staten vastgesteld bij de wet en/of bij collectieve overeenkomsten, met inachtneming van de minimumvoorschriften van deze overeenkomst. De Lid-Staten en/of de sociale partners kunnen onder meer:

a) beslissen of het ouderschapsverlof als vol- of deeltijdverlof, in gedeelten of in de vorm van uitgesteld verlof wordt toegekend;

b) het recht op ouderschapsverlof afhankelijk stellen van een werk- en/of anciënniteitsperiode van ten hoogste één jaar;

c) de voorwaarden en uitvoeringsbepalingen van het ouderschapsverlof aanpassen aan de bijzondere omstandigheden van adoptie;

d) perioden vaststellen waarbinnen de werknemer die van zijn recht op ouderschapsverlof gebruik maakt, zijn werkgever van zijn voornemen in kennis moet stellen, onder vermelding van het begin en het einde van de verlofperiode;

e) de omstandigheden vaststellen waarin de werkgever, na raadpleging overeenkomstig de wetgeving, de collectieve overeenkomsten of de nationale gebruiken, het recht heeft de toekenning van ouderschapsverlof uit te stellen om gerechtvaardigde redenen in verband met het functioneren van het bedrijf (bij voorbeeld wanneer het seizoensarbeid betreft, wanneer gedurende de kennisgevingsperiode geen vervanger kan worden gevonden, wanneer een groot deel van het personeel voor dezelfde periode ouderschapsverlof

aanvraagt, wanneer een bijzondere functie van strategisch belang is). Alle uit de toepassing van deze bepaling voortvloeiende problemen moeten overeenkomstig de wetgeving, de collectieve overeenkomsten en de nationale gebruiken worden opgelost;

f) behalve de onder e) genoemde maatregelen bijzondere regelingen toestaan om te voorzien in de functionele en organisatorische behoeften van kleine ondernemingen.

4. Teneinde te waarborgen dat de werknemers van hun recht op ouderschapsverlof gebruik kunnen maken, nemen de Lid-Staten en/of de sociale partners overeenkomstig de wetgeving, de collectieve overeenkomsten of de nationale gebruiken de nodige maatregelen om de werknemers tegen ontslag wegens het aanvragen of opnemen van ouderschapsverlof te beschermen.

5. Na afloop van het ouderschapsverlof heeft de werknemer het recht terug te keren in zijn oude functie of, indien dat niet mogelijk is, in een gelijkwaardige of vergelijkbare functie die in overeenstemming is met zijn arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding.

6. De op de datum van ingang van het ouderschapsverlof door de werknemer verworven rechten of rechten in wording blijven ongewijzigd behouden tot het einde van het ouderschapsverlof. Na afloop van het ouderschapsverlof zijn deze rechten, met inbegrip van de uit de wetgeving, collectieve overeenkomsten of nationale gebruiken voortvloeiende veranderingen, van toepassing.

7. De Lid-Staten en/of de sociale partners stellen de regeling vast die gedurende het ouderschapsverlof op de arbeidsovereenkomst of de arbeidsverhouding van toepassing is.

8. Alle sociale-zekerheidskwesties in verband met deze overeenkomst moeten door de Lid-Staten overeenkomstig de nationale wetgeving worden bestudeerd en geregeld, rekening houdend met het belang van de continuïteit van de rechten op de sociale-zekerheidsuitkeringen krachtens de verschillende regelingen, in het bijzonder inzake de gezondheidszorg.

Clausule 3: arbeidsverzuim door overmacht

1. De Lid-Staten en/of de sociale partners nemen de nodige maatregelen om de werknemers toe te staan hun werk overeenkomstig de wetgeving, de collectieve overeenkomsten en/of de nationale gebruiken te verzuimen door overmacht in verband met onvoorziene gezinsomstandigheden in gevallen van ziekte of ongeval, waardoor de onmiddellijke aanwezigheid van de werknemer vereist is.

2. De Lid-Staten en/of de sociale partners kunnen de voorwaarden en uitvoeringsbepalingen van clausule 3.1 preciseren en dit recht beperken tot een bepaalde duur per jaar en/of per geval.

Clausule 4: slotbepalingen

1. De Lid-Staten kunnen gunstiger bepalingen toepassen of invoeren dan de in deze overeenkomst bedoelde.

2. De tenuitvoerlegging van de bepalingen van deze overeenkomst is niet voldoende reden om een verlaging van het algemene beschermingsniveau van de werknemers op het door deze overeenkomst bestreken gebied te rechtvaardigen. Dit doet geen afbreuk aan het recht van de Lid-Staten en/of de sociale partners om, in het licht van de veranderende omstandigheden (met inbegrip van de invoering van de niet-overdraagbaarheid), andere wettelijke, bestuursrechtelijke of contractuele bepalingen vast te stellen, mits wordt voldaan aan de minimumeisen van deze overeenkomst.

3. Deze overeenkomst laat het recht van de sociale partners onverlet op het passende niveau, ook op Europees niveau, overeenkomsten te sluiten tot aanpassing en/of aanvulling van de bepalingen van deze overeenkomst teneinde rekening te houden met bijzondere omstandigheden.

4. De Lid-Staten stellen de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen vast om uiterlijk twee jaar na vaststelling ervan aan het besluit van de Raad te voldoen, of verzekeren zich ervan¹ dat de sociale partners voor het einde van die periode de nodige maatregelen bij overeenkomst vaststellen. Zo nodig beschikken de Lid-Staten in geval van bijzondere moeilijkheden of een tenuitvoerlegging door middel van een collectieve overeenkomst over maximaal één bijkomend jaar om aan het besluit te voldoen.
5. De voorkoming en beslechting van uit de toepassing van de overeenkomst voortvloeiende geschillen en klachten geschieden overeenkomstig de wetgeving, de collectieve overeenkomsten en de nationale gebruiken.
6. Onverminderd de respectieve rol van de Commissie, de nationale gerechten en het Hof van Justitie, dient iedere vraag betreffende de uitlegging van deze overeenkomst op Europees vlak door de Commissie in de eerste plaats te worden voorgelegd aan de ondertekenende partijen, die advies zullen uitbrengen.
7. De ondertekenende partijen herzien de toepassing van deze overeenkomst vijf jaar na de datum van het besluit van de Raad, indien een van de partijen bij deze overeenkomst daarom verzoekt.

¹ In de zin van artikel 2, lid 4, van de Overeenkomst betreffende sociale politiek.

19. Aanbeveling van de Raad van 2 december 1996 betreffende de evenwichtige deelneming van vrouwen en mannen aan het besluitvormingsproces

(96/694/EG) (P.B.E.G., 10 december 1996)

DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE,

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

Gezien het voorstel van de Commissie;

Gezien het advies van het Europees Parlement¹;

Gezien het advies van het Economisch en Sociaal Comité²;

1. Overwegende dat de Raad een reeks wettelijke instrumenten heeft aangenomen en een aantal politieke verbintenissen is aangegaan op het gebied van gelijke behandeling van en gelijke kansen voor mannen en vrouwen^{3 4 5 6};

¹ PB nr. C 166 van 10 juni 1996, blz. 276.

² PB nr. C 204 van 15 juli 1996, blz. 21.

³ - Richtlijn 75/117/EEG van de Raad van 10 februari 1975 betreffende de harmonisatie van de wetgeving van de Lid-Staten met betrekking tot de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers (PB nr. L 45 van 19 februari 1975, blz. 19).

- Richtlijn 76/207/EEG van de Raad van 9 februari 1976 met betrekking tot de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen wat betreft de toegang tot de arbeidsmarkt, de beroepsopleiding, de promotiekansen en de arbeidsvoorwaarden (PB nr. L 39 van 14 februari 1976, blz. 40).

- 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 inzake sociale zekerheid (PB nr. L 6 van 10 januari 1979, blz. 24).

- 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 (PB nr. L 225 van 12 augustus 1986, blz. 40).

- 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 moederschap (PB nr. L 359 van 19 december 1986, blz. 56).

- 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 (PB nr. L 348 van 28 november 1992, blz. 1).

⁴ - Besluit 95/593/EG van de Raad van 22 december 1995 betreffende een communautair actieprogramma op middellange termijn inzake gelijke kansen voor vrouwen en mannen (1996-2000) (PB nr. L 335 van 30 december 1995, blz. 37).

⁵ - Aanbeveling 84/635/EEG van de Raad van 13 december 1984 betreffende de bevordering van positieve acties voor vrouwen (PB nr. L 331 van 19 december 1984, blz. 34).

- Aanbeveling 92/241/EEG van de Raad van 31 maart 1992 betreffende kinderopvang (PB nr. L 123 van 8 mei 1992, blz. 16).

⁶ - Resolutie van de Raad van 12 juli 1982 betreffende de bevordering van gelijke kansen voor de vrouw (PB nr. C 186 van 21 juli 1982, blz. 3).

- Resolutie van de Raad van 7 juni 1984 betreffende acties ter bestrijding van de vrouwenwerkloosheid (PB nr. C 161 van 21 juni 1984, blz. 4).

- Resolutie van de Raad en de Ministers van Onderwijs, in het kader van de Raad bijeen, van 3 juni 1985 houdende een actieprogramma betreffende gelijke kansen voor meisjes en jongens in het onderwijs (PB nr. C 166 van 5 juli 1985, blz. 1).

- Tweede resolutie van de Raad van 24 juli 1986 betreffende de bevordering van gelijke kansen voor de vrouw (PB nr. C 203 van 12 augustus 1986, blz. 2).

- Resolutie van de Raad van 16 december 1988 betreffende de reïntegratie en integratie op latere leeftijd van vrouwen in het arbeidsproces (PB nr. C 333 van 28 december 1988, blz. 1).

- Resolutie van de Raad van 29 mei 1990 betreffende de bescherming van de waardigheid van vrouwen en mannen op het werk (PB nr. C 157 van 27 juni 1990, blz. 3).

2. Overwegende dat de staatshoofden en regeringsleiders, in de Europese Raad bijeen in Essen, in Cannes en in Madrid, er met nadruk op hebben gewezen dat de bestrijding van de werkloosheid, alsmede gelijke kansen voor vrouwen en mannen, de belangrijkste opgaven van de Europese Unie en haar Lid-Staten vormen;
3. Overwegende dat in Aanbeveling 84/635/EEG van de Raad van 13 december 1984 betreffende de bevordering van positieve acties voor vrouwen¹, in de tweede resolutie van de Raad van 24 juli 1986 betreffende de bevordering van gelijke kansen voor de vrouw², in de resolutie van de Raad van 21 mei 1991 betreffende het derde communautaire actieprogramma op middellange termijn inzake gelijke kansen voor vrouwen en mannen (1991-1995)³, in resolutie van de Raad van 27 maart 1995 betreffende evenwichtige deelneming van vrouwen en mannen aan de besluitvorming⁴ en in Besluit 95/593/EG van de Raad van 22 december 1995 betreffende een communautair actieprogramma op middellange termijn inzake gelijke kansen voor vrouwen en mannen (1996-2000)⁵ specifieke aandacht is besteed aan de toegang van vrouwen tot de besluitvorming;
4. Overwegende dat het Europees Parlement in zijn resolutie van 11 februari 1994 over vrouwen in besluitvormende organen⁶ de Commissie heeft verzocht "ter bestrijding van de individuele belemmeringen voor vrouwen om deel te nemen aan de besluitvorming, kracht bij te zetten aan de uitvoering van het gelijke-kansenbeleid van het derde communautaire actieprogramma" en "maatregelen en acties te bepalen waardoor grotere participatie van vrouwen aan het besluitvormingsproces mogelijk wordt";
5. Overwegende dat in de Verklaring en het Actieprogramma van de Vierde Wereldvrouwenconferentie (Peking, 4-15 september 1995) sterk de nadruk is gelegd op de noodzaak te zorgen voor een evenwichtige verdeling van verantwoordelijkheden, macht en rechten, en dat de Lid-Staten zich ertoe verbonden hebben dit Actieprogramma uit te voeren;
6. Overwegende dat de deelname aan het besluitvormingsproces gebaseerd is op de vertegenwoordiging in de besluitvormingsorganen op alle niveaus van het politieke, economische, sociale en culturele leven en dat daarvoor met name de aanwezigheid in verantwoordelijke functies en in posities waarin besluiten worden genomen, noodzakelijk is;
7. Overwegende dat vrouwen nog steeds ondervertegenwoordigd zijn in de besluitvormingsorganen op politiek, economisch, sociaal en cultureel terrein;
8. Overwegende dat de geringe vertegenwoordiging van vrouwen in de besluitvormingsorganen onder andere het gevolg is van het laattijdig verkrijgen door de vrouwen van maatschappelijke en burgerlijke gelijkberechtiging, van de belemmeringen bij de verwezenlijking van hun economische onafhankelijkheid, alsmede van de moeilijke combinatie van beroep en gezin;

-
- Resolutie van de Raad van 21 mei 1991 betreffende het derde communautaire actieprogramma op middellange termijn inzake gelijk kansen voor vrouwen en mannen (1991-1995) (PB nr. C 142 van 31 mei 1991, blz. 1).
 - Resolutie van de Raad van 22 juni 1994 betreffende de bevordering van gelijke kansen voor mannen en vrouwen door middel van acties van de Europese Structuurfondsen (PB nr. C 231 van 20 augustus 1994, blz. 1).
 - Resolutie van de Raad en de vertegenwoordigers van de regeringen van de Lid-Staten, in het kader van de Raad bijeen, van 6 december 1994, betreffende de gelijkwaardige deelneming van vrouwen aan een op groei van de werkgelegenheid in de Europese Unie gerichte economische ontwikkelingsstrategie (PB nr. C 368 van 23 december 1994, blz. 3).
 - Resolutie van de Raad van 27 maart 1995 betreffende evenwichtige deelneming van vrouwen en mannen aan de besluitvorming (PB nr. C 168 van 04 juli 1995, blz. 3).
 - Resolutie van de Raad en de Vertegenwoordigers van de Regeringen der Lid-Staten, in het kader van de Raad bijeen, 5 oktober 1995 inzake de benadering van het man/vrouw-beeld in de reclame en de media (PB nr. C 296 van 10 november 1995, blz. 15).

¹ PBnr. L 331 van 19 december 1984, blz. 34.

² PBnr. C 203 van 12 augustus 1986, blz. 2.

³ PBnr. C 142 van 31 mei 1991, blz. 1

⁴ PBnr. C 168 van 04 juli 1995, blz. 3.

⁵ PBnr. L 335 van 30 december 1995, blz. 37.

⁶ PBnr. C 61 van 28 februari 1994, blz. 248.

9. Overwegende dat een evenwichtige deelneming van vrouwen en mannen aan het besluitvormingsproces een democratisch vereiste is;
10. Overwegende dat de geringe vertegenwoordiging van vrouwen in besluitvormingsfuncties een verlies voor de hele samenleving vormt en kan verhinderen dat ten volle rekening wordt gehouden met de belangen en behoeften van de hele bevolking;
11. Overwegende dat maatregelen voor een evenwichtige deelneming van mannen en vrouwen aan het besluitvormingsproces in alle sectoren gepaard moeten gaan met integratie van de dimensie van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen op alle beleidsgebieden en in alle activiteiten;
12. Overwegende dat een evenwichtige deelneming van mannen en vrouwen aan het besluitvormingsproces nieuwe ideeën, waarden en gedragspatronen kan voortbrengen, gericht op een rechtvaardiger en evenwichtiger wereld, zowel voor vrouwen als voor mannen;
13. Overwegende dat de Lid-Staten, de sociale partners, de politieke partijen en organisaties, de niet-gouvernementele organisaties en de media een beslissende rol spelen in de totstandbrenging van een samenleving waarin de politieke, economische, sociale en culturele verantwoordelijkheden op evenwichtige wijze door vrouwen en mannen worden gedragen;
14. Overwegende dat richtsnoeren ter bevordering van een evenwichtige deelneming van vrouwen en mannen aan het besluitvormingsproces moeten worden vastgesteld teneinde gelijke kansen voor mannen en vrouwen te bewerkstelligen en dat de doeltreffendheid daarvan moet worden verhoogd door de uitwisseling van informatie over goede praktijken in het kader van het communautaire actieprogramma op middellange termijn inzake gelijke kansen voor vrouwen en mannen (1996-2000);
15. Overwegende dat de bepalingen van deze aanbeveling alleen binnen de grenzen van de communautaire bevoegdheid van toepassing zijn; dat de gelijke behandeling van mannelijke en vrouwelijke werknemers een van de doelstellingen van de Gemeenschap vormt, voor zover hierdoor met name de onderlinge aanpassing op de weg van de vooruitgang van de levensstandaard en de arbeidsvoorwaarden van de werknemers wordt bevorderd;
16. Overwegende dat het Verdrag voor de goedkeuring van deze aanbeveling geen andere bevoegdheden verschaft dan de in artikel 235 genoemde,

I. BEVEELT DE LID-STATEN AAN:

1. een allesomvattende, geïntegreerde strategie aan te nemen ter bevordering van een evenwichtige deelneming van vrouwen en mannen aan het besluitvormingsproces, en daartoe de passende maatregelen uit te breiden of te nemen, zoals in voorkomend geval wettelijke en/of bestuursrechtelijke en/of aansporingsmaatregelen;
2. a) alle deelnemers aan het onderwijs- en opleidingsproces, met inbegrip van diegenen die verantwoordelijk zijn voor het pedagogisch materiaal, op alle niveaus bewust te maken van het belang van:
 - een realistisch en volledig beeld, dat vrij is van discriminerende vooroordelen en stereotypen, van de rollen en vaardigheden van vrouwen en mannen in de maatschappij,
 - een evenwichtiger verdeling van de verantwoordelijkheden in het beroep, in het gezin en in de maatschappij tussen vrouwen en mannen, en
 - een evenwichtige deelname van vrouwen en mannen aan de besluitvormingsprocessen op alle niveaus;

b) op alle niveaus van onderwijs en opleiding, jonge meisjes en vrouwen te stimuleren even volledig en actief deel te nemen aan en zich te uiten in de onderwijs- en opleidingsactiviteiten als jongens en mannen, teneinde hen voor te bereiden op een actieve rol in de maatschappij, met inbegrip van het politieke, economische, sociale en culturele leven, en in het bijzonder in het besluitvormingsproces;

c) de openbare mening bewust te maken van het belang van de verspreiding van een beeld van vrouwen en mannen dat de op een taakverdeling op grond van het geslacht gebaseerde discriminerende stereotypen versterkt noch bevestigt;

d) zonder afbreuk te doen aan hun autonomie, de verenigingen en organisaties in alle maatschappelijke sectoren aan te moedigen de toegang van vrouwen tot het besluitvormingsproces en een evenwichtige deelneming van vrouwen en mannen in de besluitvormingsorganen te bevorderen en hun inspanningen op dit terrein te steunen;

e) zonder afbreuk te doen aan hun autonomie, de sociale partners aan te moedigen een evenwichtige deelneming van vrouwen en mannen aan hun activiteiten te bevorderen en hun inspanningen op dit terrein te steunen, alsook hen te wijzen op hun verantwoordelijkheid inzake promotie en voordracht van vrouwelijke kandidaten bij de benoeming van kandidaten op de verschillende posten in openbare commissies en comités in de Lid-Staten en op het niveau van de Gemeenschap;

f) openbare campagnes te ontwerpen, in gang te zetten en te bevorderen, teneinde de publieke opinie bewust te maken van het nut en de voordelen voor de hele samenleving van een evenwichtige deelneming van vrouwen en mannen aan het besluitvormingsproces;

3. a) het verzamelen en publiceren van statistische gegevens te bevorderen en te verbeteren, teneinde een beter beeld te krijgen van het aandeel van vrouwen en mannen op alle niveaus van het besluitvormingsproces op politiek, economisch, sociaal en cultureel terrein;

b) kwantitatief en kwalitatief onderzoek naar de deelneming van vrouwen en mannen aan het besluitvormingsproces te ondersteunen, te ontwikkelen en te stimuleren, met name onderzoek:

- naar de juridische, sociale en culturele belemmeringen voor de toegang van het ene of het andere geslacht tot en de deelneming aan het besluitvormingsproces,
- naar strategieën om deze belemmeringen weg te nemen,
- en
- naar het nut van een evenwichtige deelneming van vrouwen en mannen aan het besluitvormingsproces en naar de voordelen daarvan voor de maatschappij en voor het functioneren van de democratie;

c) initiatieven die tot voorbeelden van goede praktijken op de diverse gebieden van het besluitvormingsproces leiden, te bevorderen, te steunen en te stimuleren en programma's voor de verspreiding en uitwisseling van ervaringen op te zetten teneinde deze acties te veralgemenen;

4. a) een evenwichtige deelneming van vrouwen en mannen in overheidsorganen en -commissies op alle niveaus te bevorderen;

b) de betrokkenen te doordringen van het belang om initiatieven te nemen, teneinde te komen tot een evenwichtige bekleding door vrouwen en mannen van openbare posten op alle niveaus, waarbij bijzondere aandacht dient te worden besteed aan de bevordering van een evenwichtige samenstelling van de comités, commissies en werkgroepen, zowel op nationaal als op Gemeenschapsniveau;

c) een samenhangend geheel van maatregelen te plannen, uit te voeren of op te zetten die gelijke kansen bij de overheidsdiensten bevorderen en aan het concept van evenwichtige deelneming in het besluitvormingsproces beantwoorden, en bij de aanwervingen via vergelijkende onderzoeken erop toe te zien dat de samenstelling van de commissies die met de opstelling van de proeven zijn belast, en de samenstelling van de jury's een evenwicht tussen vrouwen en mannen zo dicht mogelijk benadert;

d) de particuliere sector aan te moedigen de aanwezigheid van vrouwen op alle niveaus van de besluitvorming te versterken, met name door het aannemen van plannen voor gelijke kansen en positieve-actieprogramma's, of in het kader daarvan;

II. VERZOEKT DE INSTELLINGEN, DE ORGANEN EN DE GEDECENTRALISEERDE ORGANEN VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN:

een strategie te bepalen om te komen tot een evenwichtige deelneming van vrouwen en mannen aan het besluitvormingsproces in alle instellingen, organen en gedecentraliseerde organen van de Europese Gemeenschappen;

III. VERZOEKT DE COMMISSIE:

1. in het kader van Besluit 95/593/EG betreffende een communautair actieprogramma op middellange termijn inzake gelijke kansen voor vrouwen en mannen (1996-2000) de systematische uitwisseling tussen de Lid-Staten van informatie en ervaringen betreffende goede praktijken en de evaluatie van het effect van de maatregelen met het oog op een beter evenwicht tussen vrouwen en mannen in het besluitvormingsproces te stimuleren en te organiseren;

2. daartoe en in dat kader, haar inspanningen inzake voorlichting, bewustmaking, stimulering van het onderzoek en bevordering van acties te versterken, teneinde een evenwichtige deelneming van vrouwen en mannen aan het besluitvormingsproces tot stand te brengen;

3. voor het eerst drie jaar na goedkeuring van deze aanbeveling en vervolgens ieder jaar, op basis van de door de Lid-staten en de Instellingen, de organen en de gedecentraliseerde organen van de Europese Gemeenschappen verstrekte gegevens, een verslag over de tenuitvoerlegging van deze aanbeveling aan het Europees Parlement, de Raad en het Economisch en Sociaal Comité voor te leggen.

20. Richtlijn van de Raad van 15 december 1997 betreffende de bewijslast in gevallen van discriminatie op grond van het geslacht

(97/80/EG) (P.B.E.G., 20 januari 1998)

DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE,

Gelet op de Overeenkomst betreffende de sociale politiek bij het Protocol nr. 14 betreffende de sociale politiek, gehecht aan het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap, inzonderheid op artikel 2, lid 2;

Gezien het voorstel van de Commissie¹;

Gezien het advies van het Economisch en Sociaal Comité²;

Volgens de procedure van artikel 189 C van het Verdrag, in samenwerking met het Europees Parlement³;

1. Overwegende dat op grond van het aan het Verdrag gehechte Protocol betreffende de sociale politiek, de lidstaten, met uitzondering van het Verenigd Koninkrijk van Groot-Brittannië en Noord-Ierland (hierna de "lidstaten" te noemen), geleid door de wens het Sociaal Handvest van 1989 uit te voeren, een overeenkomst betreffende de sociale politiek hebben gesloten;
2. Overwegende dat het Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten van de werkenden het belang erkent van de bestrijding van alle vormen van discriminatie, met name die op grond van geslacht, huidskleur, ras, opvattingen en geloof;
3. Overwegende dat in punt 16 van het Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten van de werkenden betreffende de gelijke behandeling van mannen en vrouwen onder andere is bepaald dat "intensievere actie dient te worden ondernomen om de gelijkheid van mannen en vrouwen te waarborgen, met name inzake de toegang tot de arbeidsmarkt, bezoldigingen, arbeidsvoorwaarden, sociale bescherming, onderwijs en beroepsopleiding, en loopbaanontwikkeling";
4. Overwegende dat de Commissie, overeenkomstig artikel 3, lid 2, van de Overeenkomst betreffende de sociale politiek, de sociale partners op communautair niveau heeft geraadpleegd over de mogelijke richting van een communautair optreden op het gebied van de bewijslast in gevallen van discriminatie op grond van het geslacht;
5. Overwegende dat de Commissie, die na deze raadpleging een communautair optreden wenselijk oordeelde, de sociale partners overeenkomstig artikel 3, lid 3, van genoemde Overeenkomst opnieuw heeft geraadpleegd over de inhoud van het beoogde voorstel, en dat die hun advies aan de Commissie hebben doen toekomen;
6. Overwegende dat de sociale partners, na deze tweede raadplegingsfase, de Commissie niet te kennen hebben gegeven het in artikel 4 van genoemde Overeenkomst bedoelde proces te willen inleiden, dat tot sluiting van een overeenkomst kan leiden;

¹ PB C 332 van 7 november 1996 en PB C 185 van 18 juni 1997, blz. 21

² PB C 133 van 28 april 1997, blz. 34

³ Advies van het Europees Parlement van 10 april 1997 (PB C 132 van 24 april 1997, blz. 215), gemeenschappelijk standpunt van de Raad van 24 juli 1997 (PB C 307 van 8 oktober 1997, blz. 6), en besluit van het Europees Parlement van 6 november 1997 (PB C 358 van 24 november 1997).

7. Overwegende dat de Gemeenschap en de lidstaten zich, conform artikel 1 van de Overeenkomst, onder andere de verbetering van de levensomstandigheden ten doel hebben gesteld; dat de feitelijke toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen tot verwezenlijking van deze doelstelling bijdraagt;
8. Overwegende dat het beginsel van gelijke behandeling wordt genoemd in artikel 119 van het EG-Verdrag en in 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 werknemers¹, alsook in Richtlijn 76/207/EEG van de Raad van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden²;
9. Overwegende dat 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 lactatie³, eveneens bijdraagt tot de feitelijke verwezenlijking van een gelijke behandeling van mannen en vrouwen; dat die richtlijn geen afbreuk mag doen aan de bovengenoemde richtlijnen inzake gelijke behandeling; dat de in die richtlijn bedoelde werkneemsters derhalve onder dezelfde voorwaarden voor een aanpassing van de regels op het gebied van de bewijslast in aanmerking moeten komen;
10. Overwegende dat Richtlijn 96/34/EG van de Raad van 3 juni 1996 betreffende de door de UNICE, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof⁴ eveneens gebaseerd is op het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen;
11. Overwegende dat de verwijzingen naar “rechtsvordering” en “de rechter” betrekking hebben op mechanismen waarmee geschillen met het oog op een onderzoek en een uitspraak kunnen worden voorgelegd aan onafhankelijke instanties, die voor de betrokken partijen bindende besluiten kunnen nemen;
12. Overwegende dat onder “buitengerechtelijke procedures” met name procedures als verzoening en bemiddeling worden verstaan;
13. Overwegende dat de beoordeling van de feiten die directe of indirecte discriminatie kunnen doen vermoeden, toekomt aan de nationale gerechtelijke of andere bevoegde instantie, overeenkomstig de nationale wetgeving en/of praktijk;
14. Overwegende dat de lidstaten het recht behouden om in alle fasen van de procedures een voor de eiser gunstiger bewijsregeling in te voeren;
15. Overwegende dat het noodzakelijk is de bijzondere eigenschappen van de rechtstelsels van bepaalde lidstaten in aanmerking te nemen onder meer waar het bewijs van discriminatie geleverd is wanneer de verweerder voor de rechter of een andere bevoegde instantie niet kan weerleggen dat het beginsel van gelijke behandeling werd geschonden;
16. Overwegende dat de lidstaten kunnen nalaten de regels van de bewijslast toe te passen op procedures waarin de rechter of de bevoegde instantie de feiten van de zaak moet onderzoeken; dat hier procedures worden bedoeld waarin de eisende partij is vrijgesteld van de bewijslast ten aanzien van feiten die de rechter of de bevoegde instantie moet onderzoeken;
17. Overwegende dat de eisende partijen verstoken zouden kunnen zijn van elk doeltreffend middel om de inachtneming van het beginsel van gelijke behandeling voor de nationale rechter af te dwingen, indien het bewijs van een kennelijke discriminatie voor de verweerder niet de verplichting zou meebringen om aan te tonen dat zijn praktijk in werkelijkheid niet discriminerend is;

¹ PB L 45 van 19 februari 1975, blz. 19.

² PB L 39 van 14 februari 1976, blz. 40.

³ PB L 348 van 28 november 1992, blz. 1.

⁴ PB L 145 van 19 juni 1996, blz. 4.

18. Overwegende dat het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen derhalve heeft geoordeeld dat een aanpassing van de regels inzake de bewijslast noodzakelijk is zodra er een kennelijke discriminatie bestaat; dat in de gevallen waarin een dergelijke situatie inderdaad blijkt te bestaan, de feitelijke toepassing van het beginsel van gelijke behandeling verget dat de bewijslast bij de verweerder wordt gelegd;

19. Overwegende dat het bewijs van discriminatie des te moeilijker kan worden geleverd, wanneer het om indirecte discriminatie gaat; dat dit begrip derhalve dient te worden omschreven;

20. Overwegende dat het doel van een adequate aanpassing van de regels inzake de bewijslast niet in alle lidstaten voldoende verwezenlijkt is en dat zulks, overeenkomstig het in artikel 3 B van het Verdrag genoemde beginsel van subsidiariteit en het beginsel van evenredigheid, op communautair niveau moet worden bereikt; dat deze richtlijn zich tot het vereiste minimum beperkt en niet verder gaat dan hetgeen daartoe noodzakelijk is,

HEEFT DE VOLGENDE RICHTLIJN VASTGESTELD:

Artikel 1

Doel

Deze richtlijn beoogt te waarborgen dat de door de lidstaten overeenkomstig het beginsel van gelijke behandeling genomen maatregelen, teneinde eenieder die zich door de niet-toepassing te zijnen aanzien van het beginsel van gelijke behandeling benadeeld acht, de mogelijkheid te bieden om na een eventueel beroep op andere bevoegde instanties hun aanspraken in rechte geldend te maken, doeltreffender worden gemaakt.

Artikel 2

Definities

1. Voor de toepassing van deze richtlijn wordt onder beginsel van gelijke behandeling verstaan de afwezigheid van elke vorm van discriminatie op grond van het geslacht, hetzij direct, hetzij indirect.

2. Voor de toepassing van het in lid 1 genoemde beginsel van gelijke behandeling is van indirecte discriminatie sprake wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze een wezenlijk groter gedeelte van de leden van een geslacht benadeelt, tenzij die bepaling, maatstaf of handelwijze passend en noodzakelijk is en kan worden gerechtvaardigd door objectieve factoren die geen verband houden met het geslacht van de betrokkenen.

Artikel 3

Werkingsfeer

1. Deze richtlijn is van toepassing op:

a) de situaties, bestreken door artikel 119 van het Verdrag en door de Richtlijnen 75/117/EEG, 76/207/EEG, en voorzover er sprake is van discriminatie op grond van geslacht, 92/85/EEG en 96/34/EG;

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.

2. Deze richtlijn is niet van toepassing op strafrechtelijke procedures, tenzij de lidstaten anders bepalen.

Artikel 4
Bewijslast

1. De lidstaten nemen, overeenkomstig hun nationale rechtstelsels, 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 dient te bewijzen dat het beginsel van gelijke behandeling niet werd geschonden.
2. Deze richtlijn belet de lidstaten niet een voor de eiser gunstiger bewijsregeling in te voeren.
3. De lidstaten kunnen ervan afzien lid 1 toe te passen op procedures waarbij de verplichting tot onderzoek van de feiten berust bij de rechtbank of de bevoegde instantie.

Artikel 5
Kennisgeving

De lidstaten dragen er zorg voor dat de ter uitvoering van deze richtlijn getroffen maatregelen, alsmede de ter zake reeds geldende bepalingen, met alle geschikte middelen ter kennis van alle betrokkenen worden gebracht.

Artikel 6
Vrijwaring van het beschermingsniveau

De uitvoering van de bepalingen van deze richtlijn rechtvaardigt geenszins een vermindering van het algemeen beschermingsniveau van de werknemers op het door deze richtlijn bestreken gebied, zulks onverminderd het recht van de lidstaten om, gezien de evolutie van de situatie, wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen in te voeren die afwijken van die welke op het tijdstip van kennisgeving van deze richtlijn bestaan, voorzover aan de in deze richtlijn gestelde minimumvereisten wordt voldaan.

Artikel 7
Implementatie

De lidstaten doen de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen in werking treden om uiterlijk op 1 januari 2001 aan deze richtlijn te voldoen. Zij stellen de Commissie daarvan onverwijld in kennis.

Wanneer de lidstaten deze bepalingen aannemen, wordt in die bepalingen naar de onderhavige richtlijn verwezen of wordt hiernaar verwezen bij de officiële bekendmaking van die bepalingen. De regels voor deze verwijzing worden vastgesteld door de lidstaten.

De lidstaten verstrekken aan de Commissie, uiterlijk twee jaar na de tenuitvoerlegging van deze richtlijn, alle dienstige gegevens om haar in staat te stellen aan het Europees Parlement en de Raad een verslag over de toepassing van deze richtlijn voor te leggen.

Artikel 8

Deze richtlijn is gericht tot de lidstaten.

21. Facultatief Protocol bij het Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen, gedaan te New York op 6 oktober 1999

Dit Protocol werd goedgekeurd door de wet van 10 augustus 2001, (B.S., 3 september 2004)

Facultatief Protocol bij het Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen

Artikel 1

Een Staat die partij is bij dit Protocol (hierna te noemen « De Staat die Partij is » of « de betrokken Staat ») erkent de bevoegdheid van het Comité voor de Uitbanning van Discriminatie van de Vrouw (hierna te noemen « het Comité ») om kennisgevingen in ontvangst te nemen en te behandelen overeenkomstig het bepaalde in artikel 2.

Artikel 2

Kennisgevingen kunnen worden ingezonden door of namens individuele personen of groepen van personen die onder de rechtsmacht vallen van een Staat die Partij is bij dit Protocol en die beweren het slachtoffer te zijn van de schending van een in het Verdrag genoemd recht door die Staat. Wanneer een kennisgeving wordt ingezonden namens individuele personen of groepen van personen gebeurt dit met hun toestemming, tenzij de auteur kan rechtvaardigen namens hen te handelen zonder een dergelijke toestemming.

Artikel 3

Kennisgevingen zijn schriftelijk, en mogen niet anoniem zijn. Het Comité neemt geen kennisgeving in ontvangst indien deze betrekking heeft op een Staat die Partij is bij het Verdrag doch niet tevens Partij is bij dit Protocol.

Artikel 4

1. Het Comité neemt geen kennisgeving in behandeling dan nadat het zich ervan heeft overtuigd dat alle beschikbare binnenlandse rechtsmiddelen zijn uitgeput, tenzij de toepassing van dergelijke rechtsmiddelen onredelijk lange tijd vergt of wanneer het onwaarschijnlijk is dat zij volledig rechtsherstel brengen.

2. Het Comité verklaart een kennisgeving niet ontvankelijk wanneer :

a) Dezelfde aangelegenheid reeds is onderzocht door het Comité of werd of wordt onderzocht krachtens een andere procedure van internationaal onderzoek of internationale regeling;

b) Zij niet verenigbaar is met de bepalingen van het Verdrag;

c) Zij kennelijk ongegrond is, of niet voldoende gestaafd;

d) Zij een misbruik betekent van het recht op petitie;

e) De feiten die het voorwerp uitmaken van de kennisgeving hebben plaats gegrepen vóór de datum van inwerkingtreding van dit Protocol ten aanzien van de betrokken Staat tenzij die feiten voortduurden na die datum.

Artikel 5

1. Het Comité kan te allen tijde na het ontvangen van de kennisgeving en vóór het is gekomen tot een vaststelling over de grond van de zaak een dringend verzoek richten tot de betrokken Staat om zulke bewarende maatregelen te nemen als nodig zijn om mogelijke onherstelbare schade voor het slachtoffer of de slachtoffers van de beweerde schending te vermijden.
2. Wanneer het Comité gebruik maakt van zijn bevoegdheid krachtens lid 1 betekent dat geenszins een uitspraak over de ontvankelijkheid of over de gegrondheid van de kennisgeving.

Artikel 6

1. Tenzij het Comité een kennisgeving beschouwt als niet ontvankelijk met betrekking tot de Staat in kwestie, en op voorwaarde dat de individuele persoon of de personen toestemming geven tot het vrijgeven van hun identiteit aan die Staat, brengt het Comité elke kennisgeving die hem krachtens dit Protocol is toegezonden onder de aandacht van de betrokken Staat.
2. Binnen zes maanden doet de ontvangende Staat het Comité schriftelijke uiteenzettingen of verklaringen toekomen waarin de zaak en het rechtsmiddel dat eventueel door die Staat is toegepast nader worden toegelicht.

Artikel 7

1. Het Comité behandelt krachtens dit Protocol ontvangen kennisgevingen in het licht van alle hem door of namens individuele personen of groepen van personen en door de betrokken Staat ter beschikking gestelde gegevens, op voorwaarde dat die gegevens worden overgemaakt aan alle partijen.
2. Het Comité komt in gesloten zitting bijeen voor de behandeling van krachtens dit Protocol ingezonden kennisgevingen.
3. Na onderzoek van een kennisgeving maakt het Comité zijn inzichten met betrekking tot die kennisgeving, samen met zijn mogelijke aanbevelingen, over aan de betrokken partijen.
4. De betrokken Staat neemt nota van de inzichten van het Comité en van eventuele aanbevelingen, en legt aan het Comité binnen zes maanden een schriftelijk antwoord voor met informatie over de maatregelen die werden genomen naar aanleiding van de inzichten en aanbevelingen van het Comité.
5. Het Comité kan de betrokken Staat uitnodigen om over de maatregelen die naar aanleiding van zijn inzichten en mogelijke aanbevelingen werden genomen verdere inlichtingen te verschaffen; als het Comité dit aangewezen acht kan dit gebeuren in de context van het volgende rapport van die Staat krachtens artikel 18 van het Verdrag.

Artikel 8

1. Wanneer het Comité betrouwbare informatie ontvangt die wijst op ernstige of systematische schendingen, door een Staat die partij is bij dit Protocol, van de rechten die in het Verdrag zijn neergelegd, zal het Comité die Staat uitnodigen om mee te werken aan een onderzoek van de informatie en met het oog daarop bemerkingen met betrekking tot die informatie over te maken.
2. Rekening houdend met de bemerkingen die door de betrokken Staat zouden zijn overgemaakt, evenals met alle andere beschikbare betrouwbare informatie, kan het Comité een of meerdere van zijn leden aanduiden om een onderzoek in te stellen en onverwijld rapport uit te brengen aan het Comité. Waar nodig, en met instemming van de betrokken Staat, kan dit onderzoek een bezoek aan diens grondgebied omvatten.

3. Na bestudering van de resultaten van een dergelijk onderzoek maakt het Comité die resultaten bekend aan de betrokken Staat, met eventuele commentaren en aanbevelingen.
4. De betrokken Staat maakt, binnen zes maanden na ontvangst van de commentaren en aanbevelingen van het Comité, zijn opmerkingen over aan het Comité.
5. Een dergelijk onderzoek draagt een vertrouwelijk karakter, en in alle stadia van de procedure wordt gepoogd de medewerking van de betrokken Staat te verkrijgen.

Artikel 9

1. Het Comité kan de betrokken Staat uitnodigen om in zijn volgende rapport dat krachtens artikel 18 van het Verdrag wordt opgesteld, gegevens op te nemen over de maatregelen die werden genomen naar aanleiding van een onderzoek als voorzien in de artikelen 8 en 9.
2. Indien nodig kan het Comité, na afloop van de periode van zes maanden waarnaar in artikel 8, § 4, wordt verwezen, de betrokken Staat uitnodigen gegevens te verstrekken over de maatregelen die werden genomen naar aanleiding van een dergelijk onderzoek.

Artikel 10

1. Iedere Staat die partij is bij dit Protocol kan, op het ogenblik van de ondertekening of ratificatie van dit Protocol, of van zijn toetreding, verklaren dat hij de bevoegdheid van het Comité neergelegd in de artikelen 8 en 9 niet erkent.
2. Een Staat die partij is bij dit Protocol die een verklaring heeft afgelegd zoals voorzien in het eerste lid van dit artikel kan deze verklaring te allen tijde intrekken door kennisgeving aan de Secretaris-Generaal.

Artikel 11

Een Staat die partij is bij dit Protocol neemt alle nodige stappen om te verzekeren dat individuele personen die onder zijn rechtsmacht vallen niet het slachtoffer worden van lichamelijke of geestelijke mishandeling, of van intimidatie, als gevolg van hun contacten met het Comité onder dit Protocol.

Artikel 12

In zijn krachtens artikel 21 van het Verdrag uitgebrachte jaarverslag neemt het Comité een samenvatting op van zijn uit dit Protocol voortvloeiende werkzaamheden.

Artikel 13

Iedere Staat die partij is bij dit Protocol verbindt zich, het Verdrag en dit Protocol bekend te maken en er publiciteit aan te geven en om de toegang tot informatie over de bevindingen en de aanbevelingen van het Comité te bevorderen, in het bijzonder wanneer het zaken betreft waarbij die Staat zelf betrokken is.

Artikel 14

Het Comité zal zijn eigen huishoudelijk reglement opstellen dat in acht genomen dient te worden bij de uitoefening van de taken onder dit Protocol.

Artikel 15

1. Dit Protocol staat open ter ondertekening door elke Staat die het Verdrag heeft ondertekend, bekrachtigd, of tot het Verdrag is toegetreden.
2. Dit Protocol moet worden bekrachtigd door elke Staat die het Verdrag heeft bekrachtigd of tot het Verdrag is toegetreden.
3. Dit Protocol staat open voor toetreding door elke Staat die het Verdrag heeft bekrachtigd of tot het Verdrag is toegetreden.
4. Toetreding geschiedt door nederlegging van een akte van toetreding bij de Secretaris-Generaal van de Verenigde Naties.

Artikel 16

1. Dit Protocol treedt in werking drie maanden na de datum van nederlegging bij de Secretaris-Generaal van de Verenigde Naties van de tiende akte van bekrachtiging of van toetreding.
2. Voor elke Staat die na de nederlegging van de tiende akte van bekrachtiging of van toetreding dit Protocol bekrachtigt of tot dit Protocol toetreedt, treedt dit Protocol in werking drie maanden na de datum van nederlegging van zijn akte van bekrachtiging of van toetreding.

Artikel 17

Vorbehouden ten aanzien van dit Protocol zijn niet toegestaan.

Artikel 18

1. Iedere Staat die partij is bij dit Protocol kan een wijziging daarvan voorstellen en deze indienen bij de Secretaris-Generaal van de Verenigde Naties. De Secretaris-Generaal deelt iedere voorgestelde wijziging vervolgens mede aan de Staten die partij zijn bij dit Protocol, met het verzoek hem te berichten of zij een conferentie wensen van de Staten partijen, teneinde het voorstel in kwestie te bestuderen en in stemming te brengen. Indien ten minste een derde van de Staten partijen zulk een conferentie wenst, roept de Secretaris-Generaal deze conferentie bijeen onder auspiciën van de Verenigde Naties. Iedere wijziging die door een meerderheid van de ter conferentie aanwezige Staten partijen die hun stem uitbrengen wordt aangenomen wordt ter goedkeuring voorgelegd aan de Algemene Vergadering van de Verenigde Naties.
2. Wijzigingen worden van kracht nadat zij door de Algemene Vergadering van de Verenigde Naties zijn goedgekeurd en door een twee-derde meerderheid van de Staten die partij zijn bij dit Protocol overeenkomstig hun onderscheiden staatsrechtelijke procedures zijn aanvaard.
3. Wanneer wijzigingen van kracht worden zijn ze bindend voor de Staten die partij zijn en ze hebben aanvaard, terwijl de andere Staten die partij zijn nog steeds gebonden zijn door de bepalingen van dit Protocol en door elke voorgaande wijziging die zij hebben aanvaard.

Artikel 19

1. Iedere Staat die partij is kan dit Protocol te allen tijde opzeggen door middel van een schriftelijke aan de Secretaris-Generaal van de Verenigde Naties gerichte kennisgeving. De opzegging wordt van kracht zes maanden na de datum van ontvangst van de kennisgeving door de Secretaris-Generaal.
2. Opzegging heeft geen invloed op de verdere toepassing van de bepalingen van dit Protocol op een kennisgeving die krachtens Artikel 2 is ingediend of een onderzoek dat krachtens Artikel 8 werd ingezet voor de datum waarop de opzegging van kracht wordt.

Artikel 20

De Secretaris-Generaal van de Verenigde Naties stelt alle Staten in kennis van :

- a) Ondertekeningen, ratificaties en toetredingen krachtens dit Protocol;
- b) De datum van inwerkingtreding van dit Protocol en van iedere wijziging krachtens artikel 18;
- c) Iedere opzegging krachtens artikel 19.

Artikel 21

1. Dit Protocol, waarvan de Chinese, de Engelse, de Franse, de Russische en de Spaanse tekst gelijkelijk authentiek zijn, wordt nedergelegd in de archieven van de Verenigde Naties.
2. De Secretaris-Generaal van de Verenigde Naties doet aan alle in artikel 25 van het Verdrag bedoelde Staten gewaarmerkte afschriften van dit Protocol toekomen.

Facultatief Protocol bij het Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen gedaan te New York op 6 oktober 1999.

22. Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep

(P.B.E.G., 12 februari 2000)

DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE,

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

Gezien het voorstel van de Commissie¹,

Gezien het advies van het Europees Parlement²,

Gezien het advies van het Economisch en Sociaal Comité³,

Gezien het advies van het Comité van de Regio's⁴,

Overwegende hetgeen volgt:

- (1) Overeenkomstig artikel 6 van het Verdrag betreffende de Europese Unie is de Europese 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 die uit de gemeenschappelijke constitutionele tradities van de lidstaten voortvloeien, als algemene beginselen van het Gemeenschapsrecht.
- (2) Het beginsel van gelijke behandeling van vrouwen en mannen is vast verankerd in tal van bepalingen van de Gemeenschapswetgeving, in het bijzonder in Richtlijn 76/207/EEG van de Raad van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden⁵.
- (3) Bij de uitvoering van het beginsel van gelijke behandeling streeft de Gemeenschap, overeenkomstig artikel 3, lid 2, van het Verdrag, ernaar, ongelijkheden op te heffen en de gelijkheid van mannen en vrouwen te bevorderen, met name omdat vrouwen vaak het slachtoffer zijn van meervoudige discriminatie.
- (4) Gelijkheid voor de wet en bescherming van eenieder tegen discriminatie is als universeel recht erkend door de Universele Verklaring van de rechten van de mens, door het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen, door de Internationale 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; Verdrag nr. 111 van de Internationale Arbeidsorganisatie verbiedt discriminatie op het terrein van arbeid en beroep.
- (5) Het is belangrijk dat deze fundamentele rechten en vrijheden worden geëerbiedigd. Deze richtlijn doet geen afbreuk aan de vrijheid van vereniging, met inbegrip van het recht met anderen vakverenigingen op te richten en zich bij vakverenigingen aan te sluiten voor de bescherming van zijn belangen.
- (6) Het Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten van de werkenden erkent het belang van de bestrijding van elke vorm van discriminatie, met inbegrip van de noodzaak om passende maatregelen te nemen voor de sociale en economische integratie van ouderen en personen met een handicap.
- (7) Krachtens het EG-Verdrag behoort onder meer de bevordering van de coördinatie van het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten tot de taken van de Gemeenschap. Hiertoe werd in het EG-Verdrag een nieuw werkgelegenheidshoofdstuk opgenomen als een middel voor de ontwikkeling van een gecoördineerde strategie voor werkgelegenheid en in het bijzonder voor de bevordering van de scholing, de opleiding en het aanpassingsvermogen van de werknemers.
- (8) De door de Europese Raad van Helsinki op 10 en 11 december 1999 goedgekeurde werkgelegenheidsrichtsnoeren voor 2000 benadrukken de noodzaak een voor de sociale integratie gunstige arbeidsmarkt te bevorderen door formulering van een samenhangend geheel van beleidsmaatregelen ter bestrijding van discriminatie van groepen zoals personen met een handicap. Tevens benadrukken zij de noodzaak bijzondere aandacht te schenken aan de steun voor oudere werknemers teneinde hun deelname aan het arbeidsproces te doen toenemen.
- (9) Arbeid en beroep zijn sleutelementen voor het waarborgen van gelijke kansen voor eenieder en zij leveren een belangrijke bijdrage aan het volledig deelnemen van burgers aan het economische, culturele en sociale leven, alsook aan hun persoonlijke ontplooiing.

¹ PB C 177 E van 27 juni 2000, blz. 42.

² Advies uitgebracht op 12 oktober 2000 (nog niet verschenen in het Publicatieblad).

³ PB C 204 van 18 juli 2000, blz. 82.

⁴ PB C 226 van 8 augustus 2000, blz. 1.

⁵ PB L 39 van 14 februari 1976, blz. 40.

(10) De Raad heeft op 29 juni 2000 Richtlijn 2000/43/EG¹ aangenomen houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming, die reeds bescherming biedt tegen dergelijke discriminatie op het terrein van arbeid en beroep.

(11) Discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid kan de verwezenlijking van de doelstellingen van het EG-Verdrag ondermijnen, in het bijzonder de verwezenlijking van een hoog niveau van werkgelegenheid en van sociale bescherming, de verbetering van de levensstandaard en de kwaliteit van het bestaan, de vergroting van de economische en sociale cohesie en van de solidariteit, alsmede het vrij verkeer van personen.

(12) Daartoe dient in de gehele Gemeenschap elke directe of indirecte discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid op de door deze richtlijn bestreken terreinen verboden te zijn. Dit verbod op discriminatie geldt ook voor onderdanen van derde landen, maar is niet van toepassing op verschillen in behandeling op grond van nationaliteit en laat de bepalingen inzake inreis en verblijf en toegang tot arbeid en beroep van onderdanen van derde landen onverlet.

(13) Deze richtlijn is niet van toepassing op regelingen inzake sociale zekerheid en sociale bescherming waarvan de voordelen niet worden gelijkgesteld met een beloning in de betekenis die aan dat woord wordt gegeven bij de toepassing van artikel 141 van het EG-Verdrag noch op enige vorm van uitkering, door de staat verstrekt ter bevordering van de toegang tot of het behoud van de arbeid.

(14) Deze richtlijn laat de nationale bepalingen waarin de pensioengerechtigde leeftijd wordt vastgesteld onverlet.

(15) Feiten op grond waarvan geconcludeerd kan worden dat er sprake is van directe of indirecte discriminatie dienen beoordeeld te worden door nationale rechterlijke of andere bevoegde instanties overeenkomstig de regels van de nationale wetgeving en praktijk; deze regels kunnen met name inhouden dat indirecte discriminatie op enigerlei wijze, ook op basis van statistische gegevens, kan worden aangetoond.

(16) Maatregelen gericht op aanpassing van de werkplek aan de behoeften van personen met een handicap vervullen bij de bestrijding van discriminatie op grond van een handicap een belangrijke rol.

(17) Deze richtlijn eist niet dat iemand in dienst genomen, bevorderd, in dienst gehouden of opgeleid wordt die niet bekwaam, in staat en beschikbaar is om de essentiële taken van de betreffende functie uit te voeren of om een bepaalde opleiding te volgen, onverminderd de verplichting om in redelijke aanpassingen voor personen met een handicap te voorzien.

(18) Deze richtlijn heeft met name niet tot gevolg dat de strijdkrachten, de politie-, het gevangeniswezen of de noodhulpdiensten worden gedwongen om personen in dienst te nemen of te houden die niet de vereiste capaciteiten bezitten om alle taken te kunnen verrichten die zij wellicht zullen moeten vervullen met het oog op de legitieme doelstelling van handhaving van het operationele karakter van deze diensten.

(19) Opdat de lidstaten de slagkracht van hun strijdkrachten kunnen handhaven, kunnen zij bovendien vastleggen dat de bepalingen van deze richtlijn met betrekking tot handicap en leeftijd niet van toepassing zijn op het geheel of een deel van hun strijdkrachten. De lidstaten die hiervoor kiezen, moeten het toepassingsgebied van deze afwijking definiëren.

(20) Er moeten passende, dat wil zeggen doeltreffende en praktische maatregelen worden getroffen die gericht zijn op aanpassing van de werkplek aan de behoeften van de werknemer met een handicap, bijvoorbeeld aanpassing van gebouwen, uitrusting, arbeidsritme, en taakverdeling, of voorzien in opleidings- en integratiemiddelen.

(21) Wanneer wordt nagegaan of de betrokken maatregelen geen onevenredige belasting veroorzaken, moet in het bijzonder rekening worden gehouden met de financiële en andere kosten, alsmede met de omvang en de financiële middelen van de organisatie of onderneming, en met de mogelijkheid om overheidsgeld of andere vormen van steun te verkrijgen.

(22) Deze richtlijn laat de nationale wetgevingen inzake burgerlijke staat en de daaraan verbonden voordelen onverlet.

(23) In een zeer beperkt aantal omstandigheden kan een verschil in behandeling gerechtvaardigd zijn wanneer een met godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid verband houdend kenmerk een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste vormt, mits het doel legitiem is en het vereiste daaraan evenredig is; in de informatie die de lidstaten aan de Commissie verstrekken, moet aangegeven worden welke omstandigheden het betreft.

(24) De Europese Unie heeft in de aan de Slotakte van het Verdrag van Amsterdam gehechte Verklaring nr. 11 betreffende de status van kerken en niet-confessionele organisaties uitdrukkelijk verklaard de status die kerken en religieuze verenigingen en gemeenschappen volgens het nationale recht in de lidstaten hebben, te eerbiedigen en daaraan geen afbreuk te doen en evenzeer de status van levensbeschouwelijke en niet-confessionele organisaties te eerbiedigen. In dit verband kunnen de lidstaten specifieke bepalingen handhaven of vaststellen inzake de wezenlijke, legitieme en gerechtvaardigde beroepsvereisten die voor de uitoefening van een beroepsactiviteit kunnen worden verlangd.

(25) Het verbod op discriminatie op grond van leeftijd vormt een fundamenteel element om de in de werkgelegenheidsrichtsnoeren gestelde doelen te bereiken en de diversiteit bij de arbeid te bevorderen; niettemin kunnen verschillen in behandeling op grond van leeftijd in bepaalde omstandigheden gerechtvaardigd zijn en derhalve specifieke bepalingen nodig maken die naargelang de situatie in de lidstaten kunnen verschillen; het is derhalve van essentieel belang onderscheid te maken tussen verschillen in behandeling die gerechtvaardigd zijn, met name door legitieme doelstellingen van het beleid op het terrein van de werkgelegenheid, de arbeidsmarkt en de beroepsopleiding, en discriminatie die verboden moet worden.

(26) Het discriminatieverbod mag geen afbreuk doen aan de handhaving of vaststelling van maatregelen die zijn bedoeld om de nadelen die een groep personen ondervindt van haar godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid, te voorkomen of te compenseren en deze maatregelen kunnen organisaties van personen met een bepaalde godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid toestaan, mits deze als hoofddoelstelling hebben aan de bijzondere behoefte van deze personen tegemoet te komen.

¹ PB L 180 van 19 juli 2000, blz. 22.

(27) De Raad heeft in zijn aanbeveling 86/379/EEG van 24 juli 1986 betreffende de werkgelegenheid voor gehandicapten in de Gemeenschap¹ een raamwerk vastgesteld met voorbeelden van positieve maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid en de beroepsopleiding voor gehandicapten, en heeft in zijn resolutie van 17 juni 1999 betreffende gelijke kansen op werk voor mensen met een handicap² gewezen op het belang om specifieke aandacht te schenken aan met name de werving en het behoud van de arbeidsdeelname, de opleiding en het levenslang leren van mensen met een handicap.

(28) 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 verlaging van het in de lidstaten reeds bestaande beschermingsniveau.

(29) Personen die op grond van godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid zijn gediscrimineerd, dienen over adequate mogelijkheden voor rechtsbescherming te beschikken. Teneinde een effectiever beschermingsniveau te verschaffen, dienen verenigingen of rechtspersonen de bevoegdheid te krijgen om namens of ten behoeve van slachtoffers overeenkomstig door de lidstaten vastgestelde modaliteiten een procedure aanhangig te maken, onverminderd de nationale procedureregels betreffende de vertegenwoordiging en verdediging in rechte.

(30) Daadwerkelijke toepassing van het gelijkheidsbeginsel vereist een passende rechtsbescherming tegen represailles.

(31) Het is noodzakelijk dat de regels voor de bewijslast worden aangepast zodra er een 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. Het is evenwel niet aan de verweerder om te bewijzen dat de eiser een bepaalde godsdienst, overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid heeft.

(32) De lidstaten hoeven de regels betreffende de bewijslast niet toe te passen in zaken waarin het aan de rechtbank of een andere bevoegde instantie is om de feiten te onderzoeken; het betreft hier procedures waarin de eiser de feiten niet hoeft te bewijzen, maar het aan de rechtbank of de bevoegde instantie is deze te onderzoeken.

(33) De lidstaten dienen de dialoog tussen de sociale partners en, binnen het kader van de nationale praktijk, met de niet-gouvernementele organisaties te bevorderen teneinde de diverse vormen van discriminatie op de werkplek aan te pakken en te bestrijden.

(34) Om vrede en verzoening tussen de voornaamste gemeenschappen in Noord-Ierland te bevorderen, moeten er bijzondere bepalingen in deze richtlijn worden opgenomen.

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

(36) De lidstaten kunnen de sociale partners, indien deze daarom gezamenlijk verzoeken, belasten met de uitvoering van deze richtlijn, voor wat de onder collectieve overeenkomsten vallende bepalingen betreft, op voorwaarde dat de lidstaten alle nodige maatregelen treffen om de in deze richtlijn voorgeschreven resultaten te allen tijde te kunnen waarborgen.

(37) Overeenkomstig het subsidiariteitsbeginsel van artikel 5 van het EG-Verdrag, kunnen de doelstellingen van deze richtlijn, namelijk het scheppen, binnen de Gemeenschap, van gelijke voorwaarden met betrekking tot gelijke behandeling in arbeid en beroep, onvoldoende door de lidstaten worden verwezenlijkt en derhalve kunnen die doelstellingen wegens de omvang en de gevolgen van het optreden beter door de Gemeenschap worden verwezenlijkt. Overeenkomstig het evenredigheidsbeginsel dat in genoemd artikel besloten ligt, reikt deze richtlijn niet verder dan hetgeen nodig is om die doelstelling te verwezenlijken,

HEEFT DE VOLGENDE RICHTLIJN VASTGESTELD:

HOOFDSTUK I ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1

Doel

Deze richtlijn heeft tot doel met betrekking tot arbeid en beroep een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid zodat in de lidstaten het beginsel van gelijke behandeling toegepast kan worden.

¹ PB L 225 van 12 augustus 1986, blz. 43.

² PB C 186 van 2 juli 1999, blz. 3.

Artikel 2

Het begrip discriminatie

1. Voor de toepassing van deze richtlijn wordt onder het beginsel van gelijke behandeling verstaan de afwezigheid van elke vorm van directe of indirecte discriminatie op basis van een van de in artikel 1 genoemde gronden.

2. Voor de toepassing van lid 1 is er:

a) "directe discriminatie", wanneer iemand ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld op basis van een van de in artikel 1 genoemde gronden;

b) "indirecte discriminatie", wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen met een bepaalde godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid, in vergelijking met andere personen bijzonder benadeelt,

i) 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, of

ii) tenzij de werkgever dan wel iedere andere persoon of organisatie waarop de onderhavige richtlijn van toepassing is, voor personen met een bepaalde handicap krachtens de nationale wetgeving verplicht is passende maatregelen te nemen die overeenkomen met de in artikel 5 vervatte beginselen, teneinde de nadelen die die bepaling, maatstaf of handelwijze met zich brengt, op te heffen.

3. Intimidatie wordt als een vorm van discriminatie in de zin van lid 1 beschouwd als er sprake is van ongewenst gedrag dat met een van de in artikel 1 genoemde gronden 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. Het begrip intimidatie kan in dit verband worden gedefinieerd in overeenstemming met de nationale wetgeving en praktijken van de lidstaten.

4. Een opdracht tot het discrimineren van personen op basis van een van de in artikel 1 genoemde gronden, wordt beschouwd als discriminatie in de zin van lid 1.

5. Deze richtlijn laat de nationale wettelijke bepalingen onverlet die in een democratische samenleving noodzakelijk zijn voor de openbare veiligheid, de handhaving van de openbare orde en het voorkomen van strafbare feiten, de bescherming van de volksgezondheid en de bescherming van de rechten en vrijheden van derden.

Artikel 3

Werkingsfeer

1. Binnen de grenzen van de aan de Gemeenschap verleende bevoegdheden, is deze richtlijn zowel in de overheidssector als in de particuliere sector, met inbegrip van overheidsinstanties, op alle personen van toepassing met betrekking tot:

a) de 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 op alle niveaus van de beroepshiërarchie, met inbegrip van bevorderingskansen;

b) de 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;

d) 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.

2. Deze richtlijn is niet van toepassing op verschillen in behandeling gebaseerd op nationaliteit en doet geen afbreuk aan voorwaarden voor toegang en verblijf van onderdanen van derde landen en staatlozen tot c.q. op het grondgebied van de lidstaten, noch aan enige behandeling die het gevolg is van de juridische status van de betrokken onderdanen van derde landen en staatlozen.

3. Deze richtlijn is niet van toepassing op uitkeringen van welke aard dan ook die worden verstrekt door wettelijke of daarmee gelijkgestelde stelsels, met inbegrip van de stelsels voor sociale zekerheid of voor sociale bescherming.

4. De lidstaten kunnen bepalen dat deze richtlijn, voorzover zij betrekking heeft op discriminatie op grond van handicap en leeftijd, niet van toepassing is op de strijdkrachten.

Artikel 4

Wezenlijke beroepsvereisten

1. Niettegenstaande artikel 2, leden 1 en 2, kunnen de lidstaten bepalen dat een verschil in behandeling dat op een kenmerk in verband met een van de in artikel 1 genoemde gronden berust, geen discriminatie vormt, indien een dergelijk kenmerk, vanwege de aard van de betrokken specifieke beroepsactiviteiten of de context waarin deze worden uitgevoerd, een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste vormt, mits het doel legitiem en het vereiste evenredig aan dat doel is.

2. De lidstaten kunnen op het moment van vaststelling van deze richtlijn bestaande nationale wetgeving handhaven of voorzien in toekomstige wetgeving waarin op de datum van vaststelling van deze richtlijn bestaande nationale praktijken worden opgenomen, die bepaalt, dat in het geval van kerken en andere publieke of particuliere organisaties, waarvan de grondslag op godsdienst of overtuiging is gebaseerd, voor wat betreft de beroepsactiviteiten van deze organisaties een verschil in behandeling gebaseerd op godsdienst of overtuiging van een persoon geen discriminatie vormt indien vanwege de aard van de activiteiten of de context waarin deze worden uitgeoefend de godsdienst of overtuiging een wezenlijke, legitieme en gerechtvaardigde beroepsvereiste vormt gezien de grondslag van de organisatie. Dit verschil in behandeling wordt toegepast met inachtneming van de grondwettelijke bepalingen en beginselen van de lidstaten en van de algemene beginselen van het Gemeenschapsrecht, en mag geen op een andere grond gebaseerde discriminatie rechtvaardigen.

Mits de bepalingen van deze richtlijn voor het overige worden geëerbiedigd, laat deze richtlijn derhalve het recht van kerken en andere publieke of particuliere organisaties waarvan de grondslag op godsdienst of overtuiging is gebaseerd, onverlet om, handelend in overeenstemming met de nationale grondwettelijke en wettelijke bepalingen, van personen die voor hen werkzaam zijn, een houding van goede trouw en loyaliteit aan de grondslag van de organisatie te verlangen.

Artikel 5

Redelijke aanpassingen voor gehandicapten

Teneinde te waarborgen dat het beginsel van gelijke behandeling met betrekking tot personen met een handicap nageleefd wordt, wordt voorzien in redelijke aanpassingen. Dit houdt in dat de werkgever, naargelang de behoefte, in een concrete situatie passende maatregelen neemt om een persoon met een handicap in staat te stellen toegang tot arbeid te hebben, in arbeid te participeren of daarin vooruit te komen dan wel om een opleiding te genieten, tenzij deze maatregelen voor de werkgever een onevenredige belasting vormen. Wanneer die belasting in voldoende mate wordt gecompenseerd door bestaande maatregelen in het kader van het door de lidstaten gevoerde beleid inzake personen met een handicap, mag zij niet als onevenredig worden beschouwd.

Artikel 6

Rechtvaardiging van verschillen in behandeling op grond van leeftijd

1. Niettegenstaande artikel 2, lid 2, kunnen de lidstaten bepalen dat verschillen in behandeling op grond van leeftijd geen discriminatie vormen indien zij in het kader van de nationale wetgeving objectief en redelijk worden gerechtvaardigd door een legitiem doel, met inbegrip van legitieme doelstellingen van het beleid op het terrein van de werkgelegenheid, de arbeidsmarkt of de beroepsopleiding, en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

Dergelijke verschillen in behandeling kunnen onder meer omvatten:

a) het creëren van bijzondere voorwaarden voor toegang tot arbeid en beroepsopleiding, van bijzondere arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden, met inbegrip van voorwaarden voor ontslag en beloning voor jongeren, oudere werknemers en werknemers met personen ten laste, teneinde hun opneming in het arbeidsproces te bevorderen, en hun bescherming te verzekeren;

b) de vaststelling van minimumvoorwaarden met betrekking tot leeftijd, beroepservaring of -anciënniteit in een functie voor toegang tot de arbeid of bepaalde daaraan verbonden voordelen;

c) de vaststelling van een maximumleeftijd voor aanwerving, gebaseerd op de opleidingseisen voor de betrokken functie of op de noodzaak van een aan pensionering voorafgaand redelijk aantal arbeidsjaren.

2. Niettegenstaande artikel 2, lid 2, kunnen de lidstaten bepalen dat de vaststelling, in ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid, van een toetredingsleeftijd of van een leeftijd voor het verkrijgen van het recht op pensioen- of invaliditeitsuitkeringen, inclusief de vaststelling van verschillende leeftijden voor werknemers of voor groepen of categorieën werknemers, in de ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid, en het gebruik, in het kader van die regelingen, van leeftijdscriteria in de actuariële berekeningen, geen discriminatie op grond van leeftijd vormt, mits dat niet leidt tot discriminatie op grond van geslacht.

Artikel 7

Positieve acties en specifieke maatregelen

1. Het beginsel van gelijke behandeling belet niet dat een lidstaat, om volledige gelijkheid in het beroepsleven te waarborgen, specifieke maatregelen handhaaft of treft om de nadelen verband houdende met een van de in artikel 1 genoemde gronden te voorkomen of te compenseren.

2. Met betrekking tot personen met een handicap vormt het beginsel van gelijke behandeling geen beletsel voor het recht van de lidstaten om maatregelen te handhaven of vast te stellen ter bescherming van de gezondheid en de veiligheid op de arbeidsplek, noch voor maatregelen die erop gericht zijn om voorzieningen of faciliteiten te scheppen of te handhaven om de opneming van personen met een handicap in het arbeidsproces te behouden of te bevorderen.

Artikel 8

Minimumvereisten

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 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 HANDHAVING VAN RECHTEN

Artikel 9

Verdediging van rechten

1. De lidstaten zorgen ervoor dat eenieder die zich door niet-toepassing 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 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, respectievelijk haar toestemming met het oog op de naleving van de uit deze richtlijn voortvloeiende verplichtingen, gerechtelijke en/of administratieve procedures kunnen aanspannen.
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

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 9, lid 2.
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 11

Bescherming tegen represailles

De lidstaten nemen in hun nationale wetgeving de nodige maatregelen op ter bescherming van werknemers tegen ontslag of enige andere nadelige behandeling waarmee de werkgever reageert op een klacht binnen de onderneming of op een procedure gericht op het doen naleven van het beginsel van gelijke behandeling.

Artikel 12

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, bijvoorbeeld op de arbeidsplaatsen.

Artikel 13

Sociale dialoog

1. Overeenkomstig hun nationale tradities en praktijken nemen de lidstaten passende maatregelen om te bevorderen dat werkgevers en werknemers via de sociale dialoog gelijke behandeling aanmoedigen, onder meer door toe te zien op de praktijk op het werk, door collectieve overeenkomsten, gedragscodes, onderzoek of de uitwisseling van ervaringen en goede praktijken.

2. Voorzover zulks aansluit bij hun nationale tradities en praktijken, moedigen de lidstaten werkgevers en werknemers met inachtneming van hun autonomie aan om op het gepaste niveau overeenkomsten te sluiten die antidiscriminatieregels behelzen op de in artikel 3 genoemde gebieden die binnen de werkingssfeer van collectieve onderhandelingen vallen. Deze overeenkomsten moeten de minimumeisen gesteld in de onderhavige richtlijn en de nationale uitvoeringsmaatregelen eerbiedigen.

Artikel 14

Dialoog 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 basis van een van de in artikel 1 genoemde gronden met het oog op het bevorderen van het beginsel van gelijke behandeling.

HOOFDSTUK III

BIJZONDERE BEPALINGEN

Artikel 15

Noord-Ierland

1. Om de ondervertegenwoordiging van een van de grote religieuze gemeenschappen in de politiedienst in Noord-Ierland te verhelpen, vormen verschillen in behandeling bij aanwerving voor die dienst, met inbegrip van ondersteunend personeel, geen discriminatie, voor zover die verschillen in behandeling uitdrukkelijk zijn toegestaan door de nationale wetgeving.

2. Om evenwicht te houden in de kansen op werk voor onderwijzend personeel in Noord-Ierland, en tevens bij te dragen tot de onderlinge toenadering van de historisch verdeelde grote religieuze gemeenschappen aldaar, zijn de bepalingen van deze richtlijn betreffende godsdienst of overtuiging niet van toepassing op de aanwerving van onderwijzend personeel in de scholen van Noord-Ierland, voor zover dit uitdrukkelijk is toegestaan door de nationale wetgeving.

HOOFDSTUK IV

SLOTBEPALINGEN

Artikel 16

Naleving van de richtlijn

De lidstaten nemen de 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) alle met het beginsel van gelijke behandeling in strijd zijnde bepalingen in individuele of collectieve contracten of overeenkomsten, interne reglementen van ondernemingen en in regels waaraan de vrije beroepen en werkgevers- en werknemersorganisaties onderworpen zijn, nietig worden of kunnen worden verklaard of worden gewijzigd.

Artikel 17

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 schadevergoeding aan het slachtoffer kunnen omvatten, moeten doeltreffend, evenredig en afschrikkend zijn. De lidstaten stellen de Commissie uiterlijk op 2 december 2003 in kennis van die bepalingen en stellen haar zo spoedig mogelijk in kennis van eventuele latere wijzigingen daarop.

Artikel 18

Uitvoering

De lidstaten doen de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen in werking treden om uiterlijk op 2 december 2003 aan deze richtlijn te voldoen of kunnen de sociale partners, indien deze daarom gezamenlijk verzoeken, belasten met de uitvoering van deze richtlijn, voor wat de onder collectieve overeenkomsten vallende bepalingen betreft. In dat geval zorgen de lidstaten ervoor dat de sociale partners, uiterlijk op 2 december 2003 de nodige maatregelen bij overeenkomst hebben ingevoerd; de lidstaten moeten zelf alle maatregelen treffen om de in deze richtlijn voorgeschreven resultaten te allen tijde te kunnen waarborgen. Zij stellen de Commissie daarvan onverwijld in kennis.

Teneinde met bijzondere omstandigheden rekening te houden kunnen de lidstaten indien nodig beschikken over drie extra jaren vanaf 2 december 2003, ofwel een totaal van maximaal 6 jaar, om de bepalingen met betrekking tot discriminatie op grond van leeftijd en handicap uit te voeren. In dat geval stellen zij de Commissie daarvan onverwijld in kennis. Iedere lidstaat die van deze extra periode gebruik wenst te maken, brengt jaarlijks verslag uit aan de Commissie over de maatregelen die hij neemt om discriminatie op grond van leeftijd en handicap aan te pakken en over de vooruitgang die bij de uitvoering van de richtlijn is geboekt. De Commissie brengt jaarlijks verslag uit aan de Raad.

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.

Artikel 19

Verslag

1. De lidstaten verstrekken de Commissie uiterlijk op 2 december 2005, en vervolgens om de vijf jaar, alle dienstige gegevens om haar in staat te stellen een verslag aan het Europees Parlement en aan de Raad over de toepassing van deze richtlijn op te stellen.

2. In het verslag van de Commissie wordt op passende wijze rekening gehouden met de standpunten van de sociale partners en betrokken niet-gouvernementele organisaties. Overeenkomstig het beginsel van integratie van het gelijkheidsbeleid (gender mainstreaming) worden in dit verslag onder meer de gevolgen van de maatregelen ten aanzien van mannen en vrouwen geëvalueerd. In het licht van de vergaarde informatie bevat het verslag, indien nodig, voorstellen voor de herziening en actualisering van de richtlijn.

Artikel 20

Inwerkingtreding

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

Artikel 21

Adressaten

Deze richtlijn is gericht tot de lidstaten.

23. 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

(P.B.E.G., 21 december 2004)

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 Parlement¹,
Gezien het advies van het Comité van de Regio's²
Gezien het advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité³,
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.

(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)⁴ 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.
NL 21.12.2004

(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.

¹ Advies uitgebracht op 30 maart 2004 (nog niet verschenen in het Publicatieblad).

² PB C 241 van 28.9.2004, blz. 44.

³ PB C 121 van 30.4.2004, blz. 27.

⁴ PB L 17 van 19.1.2001, blz. 22..

(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 afstamming¹ 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 gezins sfeer 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.

(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 herordering 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 seksneutrale 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 seksneutraliteit 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.

¹ PB L 180 van 19.7.2000, blz. 22.

(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”¹ 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;

¹ PB C 321 van 31.12.2003, blz. 1.

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

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 gezinsfeer 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.

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

Dialogo 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.

II. BELGISCHE WETGEVING

24. De gecoördineerde Grondwet van België - 17 februari 1994

(B.S., 17 februari 1994)

Artikel 10

(Gewijzigd bij art. 1 Wet 21 februari 2002 (I); (B.S., 2 februari 2002)).

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.

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 11bis

(Ingevoegd bij art. 1 Wet 21 februari 2002 (II); (B.S., 2 februari 2002)).

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 verkiezing 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 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 vast 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.

25. Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming (A.R.A.B.) - 11 februari 1946

Artikel 77

De kleedkamers en wasplaatsen zijn voor beiderlei kunnen in afzonderlijke lokalen ondergebracht.

In de ondernemingen bedoeld in artikel 82 beschikken de werknemers die een stortbad moeten kunnen nemen over kleedkamers en wasplaatsen ondergebracht in lokalen die uitsluitend voor deze werknemers zijn bestemd.

Artikel 88

De refters worden ingericht in een of meer volledig van de werkplaatsen of bureaus afgescheiden lokalen. Indien er echter niet meer dan drie bedienden in eenzelfde bureau zijn tewerkgesteld, mogen deze bedienden er hun maaltijden gebruiken.

Een verpozingslokaal wordt ingericht in de ondernemingen waarin de werknemers hetzij blootgesteld zijn aan een niveau van temperatuur dat, krachtens dit reglement, een beurtwisseling in het werk tot gevolg heeft, hetzij tewerkgesteld zijn aan werken die een energiegebruik van meer dan 1465 KJ/uur vereisen of die een psychische stress veroorzaken, evenals in de ondernemingen waarin de arbeidsgeneesheer het nodig acht.

Op de deur van het verpozingslokaal wordt een aangepast pictogram aangebracht.

Het verpozingslokaal mag hetzij een bijgebouw van de refter zijn, hetzij ondergebracht worden in een ander lokaal dat eventueel ook tot een ander doel is bestemd.

De werkgever stelt een onopvallende, goed verluchte, goed verlichte, propere en behoorlijk verwarmde plaats ter beschikking van zwangere vrouwen en zogende moeders, waar zij de mogelijkheid hebben in aangepaste omstandigheden in liggende positie te kunnen rusten.

Artikel 93

Afzonderlijke en volledig van elkaar gescheiden toiletten worden aan beiderlei kunne voorbehouden; de vermelding "Mannen" of "Vrouwen" of een aangepast pictogram duidt aan voor welke kunne zij zijn voorbehouden.

Per vier waterclosets of urinoirs is er één wastafel.

Er is toiletpapier ter beschikking; afvalbakjes worden in de waterclosets geplaatst.

In elke watercloset is er één klerhaak.

Artikel 96

Het aantal waterclosets is ten minste 1 per 25 werknemers van het mannelijk geslacht die gelijktijdig tewerkgesteld zijn en ten minste 1 per 15 werknemers van het vrouwelijk geslacht die gelijktijdig tewerkgesteld zijn; het aantal urinoirs is onder dezelfde voorwaarden, ten minste 1 per 15 werknemers.

De urinoirs mogen vervangen worden door waterclosets.

26. Wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers

(*B.S.*, 30 april 1965)

Artikel 47bis

(*Ingevoegd bij Wet 16 maart 1971 (B.S., 30 maart 1971)*).

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.

27. Koninklijk Besluit nr. 38 van 27 juli 1967 houdende inrichting van het sociaal statuut der zelfstandigen

(B.S., 29 juli 1967, err. 2 december 1967)

Dit Koninklijk besluit werd gewijzigd bij Wet 24 december 1976 (B.S., 28 december 1976); lid 2 ; Wet 30 maart 1994 (B.S., 31 maart 1994); Wet 30 december 2001 (B.S., 31 december 2001); K.B. nr. 74 van 10 november 1967 (B.S., 14 november 1967); Wet 18 november 1996 (B.S., 12 december 1996); Wet 6 februari 1976 (B.S., 11 februari 1976); Wet 27 december 2004 (B.S., 31 december 2004).

Artikel 1

(Lid 2, 4° ingevoegd bij art. 11 K.B. 18 november 1996 (B.S., 13 december 1996)).

Dit besluit richt het sociaal statuut in ten voordele van de zelfstandigen en de helpers.

Dit sociaal statuut strekt zich uit tot:

- 1° de familiale uitkeringen;
- 2° de uitkeringen inzake rust- en overlevingspensioenen;
- 3° de uitkeringen in geval van ziekte of invaliditeit;
- 4° de uitkeringen van de sociale verzekering in geval van faillissement.

HOOFDSTUK I Het toepassingsgebied

Artikel 2

Aan dit besluit zijn onderworpen en, in die hoedanigheid, gehouden tot hetnakomen van de verplichtingen die het oplegt: de zelfstandigen en de helpers.

a) De zelfstandigen

Artikel 3

(§ 1, lid 2 gewijzigd bij art. 50 Wet 24 december 1976 (B.S., 28 december 1976); lid 2 nogmaals gewijzigd bij art. 113 Wet 30 maart 1994 (B.S., 31 maart 1994); lid 2 nogmaals gewijzigd bij art. 14 Wet 30 december 2001 (B.S., 31 december 2001); § 1, lid 3 ingevoegd bij art. 1 K.B. nr. 74 van 10 november 1967 (B.S., 14 november 1967); § 1, lid 4 ingevoegd bij art. 1 Wet 18 november 1996 (B.S., 12 december 1996); § 2 vervangen en § 3 opgeheven bij art. 1 Wet 6 februari 1976 (B.S., 11 februari 1976)).

§ 1. Dit besluit verstaat onder zelfstandige ieder natuurlijk persoon, die in België een beroepsbezigheid uitoefent uit hoofde waarvan hij niet door een arbeidsovereenkomst of door een statuut verbonden is.

Wordt geacht, tot bewijs van het tegendeel, zich in de in het vorig lid bedoelde voorwaarden tot onderwerping te bevinden, ieder persoon die in België een beroepsbezigheid uitoefent, die inkomsten kan opleveren bedoeld in (artikel 23, § 1, 1° of 2°, of in (artikel 30, 2°) van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992).

Voor de toepassing van deze paragraaf wordt een beroepsbezigheid geacht uitgeoefend te zijn krachtens een arbeidsovereenkomst, wanneer de belanghebbende, voor de toepassing van één der stelsels

inzake de maatschappelijke zekerheid der loontrekkenden, vermoed wordt uit dien hoofde door een arbeidsovereenkomst te zijn verbonden.

Onverminderd de bepalingen van artikel 13, § 3, worden personen benoemd tot mandataris in een aan de Belgische vennootschapsbelasting of belasting der niet-inwoners onderworpen vennootschap of vereniging, op onweerlegbare wijze, vermoed in België een zelfstandige beroepsbezigheid uit te oefenen.

§ 2. De Koning kan vermoedens invoeren betreffende de uitoefening van een beroepsbezigheid bedoeld in § 1.

Artikel 5

De journalisten, de perscorrespondenten en de personen die auteursrechten genieten zijn aan dit besluit niet onderworpen, indien ze reeds, in welke hoedanigheid ook, genieten van een sociaal statuut dat minstens gelijkwaardig is aan datgene dat door dit besluit wordt ingericht.

Artikel 5bis

(Opgeheven bij art.174 Wet 27 december 2004 (B.S., 31 december 2004)).

b) De helpers

Artikel 6

(Vervangen bij art. 3 Wet 6 februari 1976 (B.S., 11 februari 1976)).

Dit besluit verstaat onder helper ieder persoon die in België een zelfstandige in de uitoefening van zijn beroep bijstaat of vervangt, zonder tegenover hem door een arbeidsovereenkomst te zijn verbonden.

Artikel 7

(Vervangen bij art. 4 Wet 6 februari 1976 (B.S., 11 februari 1976); 2° vervangen en 3° opgeheven bij art. 1 Wet 13 juni 1985 (B.S., 31 juli 1985)).

Zijn als helpers niet aan dit besluit onderworpen:

1° de echtgenoot of echtgenote van een zelfstandige behoudens wanneer deze echtgenoot of echtgenote onder toepassing valt van artikel 7bis;

2° de helpers en helpsters vóór de 1ste januari van het jaar en in de loop waarvan zij de leeftijd van 20 jaar bereiken, tenzij zij gehuwd zijn vóór deze datum. In dit laatste geval zijn de betrokkenen onderworpen vanaf het kalenderkwartaal tijdens hetwelk het huwelijk werd gesloten;

4° de personen die slecht toevallig een bedrijvigheidsuitoefening als helper. De Koning bepaalt wat dient verstaan onder een toevallige bedrijvigheid.

Artikel 7bis

(§1 gewijzigd bij art. 229Wet 9 juli 2004, (B.S., 15 juli 2004)).

§ 1. De echtgenoot of echtgenote van een zelfstandige bedoeld in artikel 2, die, (in de loop van een bepaald kwartaal), geen beroepsactiviteit uitoefent die voor hem eigen rechten opent op uitkeringen in een verplichte regeling voor pensioenen, kinderbijlagen en ziekte- en invaliditeitsverzekering, die minstens gelijkwaardig zijn aan die van het sociaal statuut der zelfstandigen, noch een uitkering geniet in het raam van de sociale zekerheid die voor hem dergelijke eigen rechten opent, wordt vermoed, (voor datzelfde kwartaal), met uitzondering van de kwartalen tijdens dewelke de geholpen zelfstandige geen activiteit uitoefent die de onderwerping aan dit besluit met zich meebrengt, meewerkende echtgenoot te zijn en bijgevolg onderworpen te zijn aan dit besluit als helper in de zin van artikel 6.

Het voorgaand lid is niet van toepassing op de echtgenoot of de echtgenote van een zelfstandig bedrijfsleider zoals bedoeld in artikel 32 WIB 1992.

Personen bedoeld in voorgaand lid die niet voldoen aan de omschrijving van artikel 6, dienen een verklaring op erewoord waarvan de toepassingsmodaliteiten door de Koning worden bepaald, af te leggen om dit vermoeden te weerleggen. Bij niet-naleving van deze verplichting is er verval van recht op uitkeringen, onverminderd de mogelijkheid voor de Koning om een administratieve boete van maximaal 500 euro op te leggen.

Het toepassingsgebied van dit artikel wordt verruimd tot de ongehuwde helper van een zelfstandige die met die zelfstandige verbonden is door een verklaring van wettelijke samenwoning. De Koning bepaalt de toepassingsmodaliteiten inzake betrokken personen.

§ 2. In afwijking van § 1 is de meewerkende echtgenoot (voor de jaren 2003 en 2004 en voor de eerste twee kwartalen van 2005) enkel onderworpen aan de verplichte regeling voor ziekte- en invaliditeitsverzekering, sectoren der uitkerings- en moederschapsverzekering, overeenkomstig de door de Koning te bepalen regelen en voorwaarden.

Niettemin kan de meewerkende echtgenoot zich (voor de jaren 2003 en 2004 en voor de eerste twee kwartalen van 2005) vrijwillig onderwerpen aan dit besluit, overeenkomstig de door de Koning te bepalen regelen en voorwaarden.

(§2 gewijzigd bij art. 175 Wet 27 december 2004, (B.S., 31 december 2004)).

§ 3. In afwijking van § 1 is de meewerkende echtgenoot wiens geboortedatum gelegen is voor 1 januari 1956 enkel onderworpen aan de verplichte regeling voor ziekte- en invaliditeitsverzekering, sector der uitkeringen. Hij kan zich vrijwillig onderwerpen aan dit besluit overeenkomstig de door de Koning te bepalen regelen en voorwaarden.

Niettemin kan de Koning, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, situaties bepalen waarin de meewerkende echtgenoot wiens geboortedatum gelegen is voor 1 januari 1956 toch onderworpen is aan de bepalingen van § 1.

c) Algemene bepalingen

Artikel 8

(Vervangen bij art. 6 Wet 6 februari 1976 (B.S., 11 februari 1976)).

De Koning kan de modaliteiten van onderwerping van de echtgenoten vaststellen wanneer één of meerdere beroepsbezigdheden door de echtgenoten samen worden uitgeoefend en de gevallen bepalen waarin de echtgenoten vermoed worden onderscheiden activiteiten uit te oefenen.

Artikel 9

In de volgende artikelen van dit besluit wordt, behoudens andersluidende bepalingen, met het woord "zelfstandige" zowel de zelfstandige als de helper bedoeld.

HOOFDSTUK II De verplichtingen

b) De bijdragen

Artikel 11

§ 1. De bijdragen van de onderworpenen worden uitgedrukt in een percentage van de beroepsinkomsten.
(*Vervangen bij art. 2 Wet 24 december 2002 (B.S., 31 december 2002)*).

§ 2. Onder beroepsinkomsten in de zin van § 1 dienen te worden verstaan de brutoberoepsinkomsten, verminderd met de beroepskosten, en eventueel met de beroepsverliezen, vastgesteld overeenkomstig de wetgeving betreffende de inkomstenbelasting, die de onderworpenen als zelfstandige heeft genoten tijdens de periode dat hij aan dit besluit was onderworpen (...).

(*Vervangen bij art. 3 KB 18 november 1996 (B.S., 13 december 1996) en art.2 Wet 24 december 2002 (B.S., 31 december 2002)*).

De winsten en baten bedoeld in artikel 23, § 1, 3°, van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992, die betrekking hebben op een voorheen door de onderworpenen uitgeoefende bezigheid, worden beschouwd als beroepsinkomsten in de zin van het voorgaande lid en worden geacht te behoren tot het aanslagjaar waarin zij worden belast. Deze bepaling is van toepassing op de winsten en baten die tot grondslag dienen voor de berekening van de bijdragen verschuldigd voor het tweede kwartaal van 1992 en voor de daaropvolgende kwartalen.

(*Vervangen bij art. 70 Wet 26 juni 1992 (B.S., 30 juni 1992), bij art. 114 Wet 30 maart 1994 (B.S., 31 maart 1994) en art. 3 KB 18 november 1996 (B.S., 13 december 1996)*).

De berekening van de voor een bepaald jaar verschuldigde bijdragen geschiedt op basis van de (beroepsinkomsten) (in de zin van de vorige leden), die betrekking hebben op het aanslagjaar waarvan het jaartal verwijst naar het tweede kalenderjaar dat onmiddellijk datgene voorafgaat waarvoor de bijdragen verschuldigd zijn.

(*Vervangen bij art. 70 Wet 26 juni 1992 (B.S., 30 juni 1992) en art. 3 KB 18 november 1996 (B.S., 13 december 1996)*).

Voor de toepassing van deze paragraaf worden de aan de meewerkende echtgenoot overeenkomstig de fiscale wetgeving toebedeelde inkomsten gevoegd bij de inkomsten van de geholpen zelfstandige in het geval waarin de meewerkende echtgenoot enkel onderworpen is aan de verplichte regeling voor ziekte- en invaliditeitsverzekering, sector uitkeringen.

Voor de berekening van de bijdragen die verschuldigd zijn door een zelfstandige die geholpen wordt door een aan dit besluit onderworpen meewerkende echtgenoot die zich in een periode van begin van bezigheid bevindt, worden de beroepsinkomsten van het referentiejaar verminderd met de inkomsten waarop de definitieve bijdragen van de meewerkende echtgenoot worden berekend. De Koning bepaalt welke bijdragen door de geholpen zelfstandige verschuldigd zijn zolang de gegevens betreffende de genoemde inkomsten van de meewerkende echtgenoot niet worden verstrekt.

(*Vervangen bij art. 12 Wet 24 december 2002 (B.S., 31 december 2002)*).

De Administratie der directe belastingen is ertoe gehouden het Rijksinstituut voor de sociale verzekeringen der zelfstandigen de nodige inlichtingen te verstrekken om het bedrag vast te stellen van de krachtens dit besluit verschuldigde bijdragen.

(*Vervangen bij art. 44, 1° Wet 23 december 1974 (B.S., 31 december 1974)*).

§ 2bis. In afwijking van de bepalingen van § 2, eerste lid, dient, voor de bijdragejaren 2005, 2006 en 2007, voor de hierna in het tweede lid omschreven personen die verzekeringsplichtig zijn overeenkomstig de bepalingen van artikel 3, onder beroepsinkomsten te worden verstaan de brutoberoepsinkomsten, verminderd met de beroepskosten, en eventueel met de beroepsverliezen, vastgesteld overeenkomstig de wetgeving betreffende de inkomstenbelasting, die de onderworpenen in zijn hoedanigheid van in het tweede lid omschreven persoon heeft genoten tijdens een periode waarin hij, uit dien hoofde, niet aan dit besluit was onderworpen.

De in het eerste lid bedoelde personen zijn personen belast met een mandaat in een openbare of private instelling, hetzij uit hoofde van de functie die ze uitoefenen bij een administratie van het Rijk, van een gemeenschap of gewest, van een provincie, van een gemeente of van een openbare instelling, hetzij als vertegenwoordiger van een werknemers-, werkgevers- of zelfstandigenorganisatie, hetzij als vertegenwoordiger van het Rijk, van een provincie of van een gemeente.

De Koning bepaalt hoe de bijdragen worden berekend voor de in het eerste lid genoemde bijdragejaren en personen.)

(§ 2bis ingevoegd bij art. 177 Wet 27 december 2004, (B.S., 31 december 2004)).

§ 3. Met het oog op de berekening der bijdragen, worden de in § 2 bedoelde (beroepsinkomsten) aangepast volgens de schommelingen van het indexcijfer der consumptieprijzen.

(Vervangen bij art. 3 KB 18 november 1996 (B.S., 13 december 1996)).

Hiertoe worden zij vermenigvuldigd met een breuk, die in het begin van elk kalenderjaar door de Koning wordt vastgesteld. De noemer van deze breuk is het gemiddelde van de indexcijfers van de consumptieprijzen van het refertejaar bedoeld in § 2; de teller duidt het gemiddelde aan van de vermoede indexcijfers der consumptieprijzen voor het jaar waarvoor de bijdragen verschuldigd zijn. Voor de jaren 1994, 1995 en 1996 wordt de teller telkens verhoogd met 4,85 punten (basis 1971 = 100).

(Vervangen bij art. 115 Wet 30 maart 1994 (B.S., 31 maart 1994)).

§ 4. De Koning bepaalt hoe de bijdragen worden berekend (bij aanvang of hervatting van beroepsbezigheid).

(Vervangen bij art. 3 K.B. 18 november 1996 (B.S., 13 december 1996)).

Met dit doel bepaalt hij nader wat, in de zin van deze paragraaf, dient verstaan onder aanvang of hervatting van beroepsbezigheid.

§ 5. Wanneer een rust- of overlevingspensioen of een gelijkaardig voordeel, voor de betaling waarvan voorwaarden gesteld zijn met betrekking tot de uitoefening van een beroepsbezigheid, effectief betaalbaar is aan de onderworpen krachtens de pensioenregeling voor zelfstandigen of een andere pensioenregeling, mag de toepassing van de §§ 2 en 3 niet tot gevolg hebben de belanghebbende, met ingang van het kwartaal waarin dat pensioen of dat voordeel ingaat, bijdragen te doen betalen op een inkomen hoger dan (...) het jaarlijks inkomen dat de belanghebbende, voor het betrokken jaar, mag cumuleren met de uitkering die hij geniet.

(Vervangen bij art. 74 Wet 30 december 1988 (B.S., 5 januari 1989) en bij art. 2 Wet 24 december 2002 (B.S., 31 december 2002)).

Wanneer de man of de vrouw van de onderworpen een rustpensioen geniet, waarvan het bedrag vastgesteld werd rekening houdend met de verklaring volgens dewelke het (beroepsinkomsten) van de echtgenoot het bedrag toegelaten door de wetgeving krachtens dewelke het pensioen werd toegekend, niet overschrijdt, mag de toepassing van de §§ 2 en 3 niet tot gevolg hebben deze onderworpen bijdragen te doen betalen op een inkomen hoger dan (...) genoemd bedrag, zoals dat werd vastgesteld voor het betrokken jaar.)

(Vervangen bij art. 74 Wet 30 december 1988 (B.S., 5 januari 1989) en bij art. 2 Wet 24 december 2002 (B.S., 31 december 2002)).

De bepalingen van (de voorgaande leden) doen geen afbreuk, wat betreft de belanghebbenden welke tot de groep onderworpenen behoren bedoeld in artikel 12, § 1, aan de bepalingen van deze § 1.

(Vervangen bij art. 1 K.B. 3 december 1984 (B.S., 19 december 1984) en bij art. 74 Wet 30 december 1988 (B.S., 5 januari 1989)).

Wat de bedragen betreft die verschuldigd zijn voor de periode na 31 december 2002, kan de begunstigde van een rust- of overlevingspensioen of van een gelijkaardig voordeel die de hoofdzakelijke last van ten minste één kind heeft, evenwel vragen enkel bij te dragen op 112,99 pct. van het jaarlijks inkomen dat hij, voor het betrokken jaar, zou hebben kunnen cumuleren met de uitkering die hij geniet indien hij geen kind ten laste had, op voorwaarde dat hij zich ertoe verbindt deze inkomstengrens niet te overschrijden.

De Koning omschrijft wat moet worden verstaan onder de hoofdzakelijke last van een kind en bepaalt de nadere regels van deze aanvraag alsmede de weerslag van het niet respecteren van de verbintenis.

(Vervangen bij art. 63 Wet 2 augustus 2002, (B.S., 29 augustus 2002)).

28. Koninklijk Besluit van 24 december 1968 betreffende de vrouwenarbeid

(*B.S.*, 31 december 1968)

Opschrift gewijzigd bij art. 1 K.B. 24 maart 1977 (*B.S.*, 3 mei 1977).

Dit besluit werd gewijzigd bij K.B. 6 februari 1970 (*B.S.*, 14 februari 1970); K.B. 4 april 1972 (*B.S.*, 21 april 1972); K.B. 24 maart 1977 (*B.S.*, 3 mei 1977); K.B. 5 januari 1978 (*B.S.*, 12 april 1978) K.B. 24 mei 1984 (*B.S.*, 7 juni 1984); K.B. 26 juli 1984 (*B.S.*, 17 oktober 1984); K.B. 2 juni 1989 (*B.S.*, 21 juni 1989); K.B. 2 mei 1995 (*B.S.*, 18 mei 1995); K.B. 5 maart 2002 (*B.S.*, 21 maart 2002).

HOOFDSTUK 1 Verbod om bepaalde arbeid te verrichten

Artikel 1

(*1° tot 3° opgeheven bij art. 1 K.B. 26 juli 1984 (B.S., 17 oktober 1984).*)

Het is verboden werkneemsters te werk te stellen aan de hieronder opgesomde werken:

- 4° handenarbeid bij grondwerk, open uitgravingswerk;
- 5° handenarbeid in persluchtcaissons.

**29. Wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944
betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders**

(B.S., 25 juli 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.

30. Arbeidswet van 16 maart 1971

(*B.S.*, 30 maart 1971; *err.* 12 oktober 1971)

Deze Wet werd gewijzigd bij Wet 30 juni 1971 (*B.S.*, 13 juli 1971); Wet 24 februari 1978 (*B.S.*, 9 maart 1978); Wet 20 juli 1978 (*B.S.*, 29 september 1978); K.B. nr. 15 van 23 oktober 1978 (*B.S.*, 9 november 1978); Wet 27 juli 1979 (*B.S.*, 24 augustus 1979); Wet 29 juni 1983 (*B.S.*, 6 juli 1983); K.B. nr. 225 van 7 december 1983 (*B.S.*, 15 december 1983) bekrachtigd bij art. 7, 4° Wet 6 december 1984 (*B.S.*, 18 december 1984); Wet 22 januari 1985 (*B.S.*, 24 januari 1985); Wet 17 mei 1985 (*B.S.*, 11 juli 1985, *err.* 9 oktober 1985); Wet 4 februari 1987 (*B.S.*, 21 maart 1987); Wet 17 maart 1987 (*B.S.*, 12 juni 1987); Programmawet 22 december 1989 (*B.S.*, 30 december 1989; *err.* 4 april 1990); Wet 29 december 1990 (*B.S.*, 9 januari 1991); Wet 5 augustus 1992 (*B.S.*, 28 augustus 1992); Wet 10 juni 1993 (*B.S.*, 30 juni 1993); Wet 23 maart 1994 (*B.S.*, 30 maart 1994, *err.* 25 mei 1994); Wet 21 december 1994 (*B.S.*, 23 december 1994); Wet 21 maart 1995 (*B.S.*, 21 april 1995); Wet 3 april 1995 (*B.S.*, 10 mei 1995) (2 wetten); Wet 26 juli 1996 (*B.S.*, 1 augustus 1996); Wet 6 december 1996 (*B.S.*, 24 december 1996, *err.* 10 januari 1997); Wet 17 februari 1997 (*B.S.*, 8 april 1997); Wet 13 februari 1998 (*B.S.*, 19 februari 1998); Wet 4 december 1998 (*B.S.*, 17 december 1998); Wet 25 januari 1999 (*B.S.*, 6 februari 1999); Wet 26 juni 2000 (*B.S.*, 29 juli 2000); Programmawet 2 augustus 2002 (*B.S.*, 29 augustus 2002, *ed. 2*, *err.* *B.S.*, 4 oktober 2002); Wet 9 juli 2004 (*B.S.* 15 juli 2004).

HOOFDSTUK I Toepassingsgebied

Artikel 1

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

Voor de toepassing van deze wet worden gelijkgesteld met:

- 1° werknemers: de personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon;
- 2° werkgevers: de personen die de onder 1° genoemde personen tewerkstellen;
- 3° een bedrijfstak: de groepen van werkgevers en met werkgevers gelijkgestelde personen, die buiten het bedrijfsleven een gelijke of verwante activiteit uitoefenen;
- 4° een bedrijf: de inrichting van de werkgevers en met werkgevers gelijkgestelde personen, die een activiteit buiten het bedrijfsleven uitoefenen.

Artikel 2

(*Vervangen bij art. 6 Wet 5 augustus 1992 (B.S., 28 augustus 1992).*)

Voor de toepassing van deze wet wordt verstaan onder "jeugdige werknemers": minderjarige werknemers die 15 jaar of ouder zijn en die niet meer onderworpen zijn aan de voltijdse leerplicht.

De Koning kan nochtans de bepalingen van deze wet die de jeugdige werknemers betreffen, zo nodig onder door Hem te stellen voorwaarden, toepasselijk maken op de werknemers tussen 18 en 21 jaar.

Artikel 3

(§ 1, 6° *aldus vervangen bij art. 1 Wet 27 juli 1979 (B.S., 24 augustus 1979)*; § 1, 2° *opgeheven bij art. 5 Wet 6 december 1996 (B.S., 24 december 1996, err. 10 januari 1997).*)

§ 1. De bepalingen van hoofdstuk III, afdelingen I en II, die de zondagsrust en de arbeidsduur betreffen, zijn niet van toepassing op:

1° de personen tewerkgesteld door het Rijk, de provinciën, de gemeenten, de openbare instellingen die er onder ressorteren en de instellingen van openbaar nut, behoudens indien zijtewerkgesteld zijn door instellingen die een industriële of commerciële activiteit uitoefenen of door instellingen die geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging verlenen;

3° de personen die werkzaam zijn in een familieonderneming waar gewoonlijk alleen bloedverwanten, aanverwanten of pleegkinderen arbeid verrichten onder het uitsluitend gezag van de vader, de moeder of de voogd;

4° de personen tewerkgesteld in een foeronderneming;

5° het varend personeel van de visserijbedrijven en het varend personeel tewerkgesteld aan werken van vervoer in de lucht;

§ 2. De bepalingen van hoofdstuk III, afdeling I, die de zondagsrust betreffen, zijn bovendien niet van toepassing op:

1° het varend personeel tewerkgesteld aan werken van vervoer te water, met uitzondering van de werknemers die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst voor binnenschippers;

2° de werknemers tewerkgesteld in onderwijsinstellingen.

§ 3. De bepalingen van hoofdstuk III, afdeling II, die de arbeidsduur betreffen, zijn bovendien niet van toepassing op:

1° de door de Koning aangewezen werknemers die een leidende functie uitoefenen of een vertrouwenspost bekleden;

2° de werknemers verbonden door een arbeidsovereenkomst voor dienstboden;

3° de handelsvertegenwoordigers.

Artikel 3bis

(Ingevoegd bij art. 6 Wet 6 december 1996 (B.S., 24 december 1996, err. 10 januari 1997)).

De bepalingen van hoofdstuk III, afdelingen I en II die de zondagsrust en de arbeidsduur betreffen, zijn niet van toepassing op de huisarbeiders.

De Koning kan, op voorstel van het bevoegd paritair orgaan, en onder de door Hem bepaalde voorwaarden en modaliteiten, de in het eerste lid bedoelde bepalingen geheel of gedeeltelijk toepasselijk verklaren op de huisarbeiders.

Bij ontstentenis van het in het tweede lid bedoelde voorstel en na advies van de Nationale Arbeidsraad, kan de Koning, onder de door Hem bepaalde voorwaarden en modaliteiten, de in het eerste lid bedoelde bepalingen geheel of gedeeltelijk toepasselijk verklaren op de huisarbeiders.

Artikel 4

De Koning kan op voorstel van de bevoegde paritaire comités en na advies van de Nationale Arbeidsraad, de in artikel 3 genoemde bepalingen, en zo nodig onder door Hem te stellen voorwaarden, geheel of gedeeltelijk toepasselijk verklaren op de in dit artikel genoemde werknemers of niet toepasselijk verklaren op de werknemers die onder die bepalingen vallen.

Wanneer de Nationale Arbeidsraad de functie vervult die door het eerste lid aan de paritaire comités is opgedragen, beraadslaagt en beslist hij alleen dan geldig wanneer ten minste de helft van de leden die de werkgevers vertegenwoordigen en de helft van de leden die de werknemers vertegenwoordigen aanwezig zijn. Alleen de vertegenwoordigers van de werkgevers en de vertegenwoordigers van de werknemers hebben beslissende stem. Het voorstel moet bovendien worden genomen met eenparigheid van stemmen.

Artikel 5

De nietigheid van de dienstbetrekking kan niet worden ingeroepen:

- 1° tegen jeugdige werknemers;
 - 2° tegen andere dan jeugdige werknemers, wanneer arbeid wordt verricht:
 - a) ingevolge een dienstbetrekking nietig wegens inbreuk op de bepalingen die de regelen van de arbeidsverhoudingen tot voorwerp hebben;
- in speelzalen.

HOOFDSTUK II
Verbod om arbeid te verrichten

Afdeling 2
Verbod om bepaalde arbeid te verrichten

Artikel 8

(Het eerste lid vervangen bij enig art. Wet 17 mei 1985 (B.S., 11 juli 1985, err. 9 oktober 1985)).

Werkneemsters en jeugdige werknemers mogen geen ondergrondse arbeid verrichten in mijnen, groeven en graverijen. Dit verbod is niet van toepassing op de werkneemsters die het beroep van mijnningenieur uitoefenen.

De Koning kan het verrichten van ondergrondse arbeid die niet in de mijnen, graverijen en groeven wordt verricht, aan jeugdige werknemers, verbieden, of afhankelijk maken van de inachtneming van bepaalde beschermingsmaatregelen.

Artikel 10

De koning kan het verrichten van gevaarlijke of ongezonde arbeid aan werkneemsters of jeugdige werknemers verbieden of afhankelijk maken van de inachtneming van bepaalde beschermingsmaatregelen.

HOOFDSTUK III
Arbeids- en rusttijden

Afdeling 4
Nachtarbeid

Afdeling 4, zoals vervangen bij art. 2 Wet 17 februari 1997 (B.S., 8 april 1997) - datum inwerkingtreding 9 april 1998

Onderafdeling 1
Het verbod op nachtarbeid

Artikel 35

(Gewijzigd bij art. 7 Wet 4 december 1998 (B.S., 17 december 1998)).

- § 1. De werknemers mogen geen nachtarbeid verrichten.
- § 2. Onder nachtarbeid wordt verstaan de arbeid verricht tussen 20 en 6 uur.

Onderafdeling 2 **Afwijking op het verbod op nachtarbeid**

Artikel 36

In afwijking van artikel 35 mag er nachtarbeid worden verricht voor zover de aard van de werken of de activiteit dit rechtvaardigt:

- 1° in hotels, motels, kampeerterreinen, restaurants, restauratiebedrijven, in de traiteurszaken, in de verbruikszalen en dranklijsterijen;
- 2° in ondernemingen van openbare vertoningen en vermakelijkheden;
- 3° in dagbladondernemingen;
- 4° in agentschappen voor inlichtingen en reisagentschappen;
- 5° in ondernemingen voor sloopsherstellingen en -onderhoud;
- 6° in ondernemingen die brandstof en olie voor autovoertuigen in 't klein verkopen, doch enkel wat de werknemers betreft die met de verkoop zijn belast;
- 7° in ondernemingen die autoparkeerterreinen exploiteren;
- 8° in ondernemingen voor productie, verwerking of overbrenging van gas, elektriciteit, stoom of kernenergie en in de ondernemingen voor watervoorziening;
- 9° in instellingen of door personen die geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging verlenen;
- 10° voor het uitvoeren van landbouwarbeid;
- 11° voor het uitvoeren van werken die wegens de aard niet mogen worden onderbroken;
- 12° voor het uitvoeren van werken van vervoer, laden en lossen;
- 13° in apotheken;
- 14° in fotografie- en filmbedrijven, alsook in de bedrijven voor radio- en televisiedistributie en voor radio- en televisie-uitzendingen;
- 15° in ondernemingen voor verdeling van petroleumproducten aan particulieren;
- 16° voor het uitvoeren van werken van inventarissen en balansen op voorwaarde dat er per werknemer en per kalenderjaar niet meer dan zeven nachten wordt gewerkt;
- 17° in artisanale brood- en banketbakkerijen;
- 18° in opvoedings- en huisvestingsinrichtingen;
- 19° voor het uitvoeren van toezichtswerkzaamheden en bewaking die niet op een ander ogenblik kunnen worden verricht;
- 20° voor het schoonmaken, herstellen en onderhouden in zover deze werkzaamheden voor de regelmatige voortzetting van het bedrijf nodig zijn;
- 21° in de gevallen bedoeld bij artikel 26 van deze wet.

Artikel 37

§ 1. De Koning kan, zo nodig en onder de door Hem te stellen voorwaarden, nachtarbeid toestaan in sommige bedrijfstakken, ondernemingen of beroepen of voor het uitvoeren van sommige werken.

§ 2. Indien de Koning de bevoegdheid die Hem krachtens § 1 is toegekend niet heeft uitgeoefend binnen zes maanden na de inwerkingtreding van dit artikel, zal na verloop van deze termijn de procedure van artikel 38 kunnen worden toegepast om in de volgende gevallen een arbeidsregeling met nachtprestaties in te voeren:

- 1° voor het uitvoeren van arbeid in opeenvolgende ploegen;
- 2° voor het uitvoeren van werken waarvoor een permanentie noodzakelijk wordt geacht;
- 3° in bedrijven waar de verwerkte stoffen zeer snel kunnen ontaarden.

Onderafdeling 3
Het invoeren van een arbeidsregeling met nachtprestaties

Artikel 38

§ 1. Is er een vakbondsafvaardiging, dan kan een arbeidsregeling met nachtprestaties maar worden ingevoerd voor de werknemers waarvoor zij bevoegd is en mits er tussen de werkgever en alle organisaties die in deze vakbondsafvaardiging vertegenwoordigd zijn een collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in de zin van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

In afwijking van de artikelen 11 en 12 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen worden de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst die het arbeidsreglement wijzigen, ingevoerd zodra deze collectieve arbeidsovereenkomst werd neergelegd op de griffie van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid.

§ 2. In de ondernemingen waar geen vakbondsafvaardiging bestaat wordt een arbeidsregeling met nachtprestaties ingevoerd volgens de bepalingen van de artikelen 11 en 12 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

§ 3. Alvorens de procedures te beginnen bepaald in de §§ 1 en 2, is de werkgever ertoe gehouden de werknemersvertegenwoordigers te raadplegen betreffende de noodzakelijke aanpassingen van de arbeidsvoorwaarden van de werknemers tewerkgesteld in arbeidsregelingen bedoeld in § 4.

De Koning bepaalt over welke onderwerpen deze raadplegingen tenminste moeten gaan.

Deze raadplegingen gebeuren in de ondernemingsraad, of bij ontstentenis daarvan, met de vakbondsafvaardiging. Bij ontstentenis van ondernemingsraad en van vakbondsafvaardiging, hebben zij plaats met het personeel.

Het verslag van deze raadplegingen wordt overgemaakt aan het bevoegde paritair comité. De Koning bepaalt hiertoe de modaliteiten.

§ 4. De Koning bepaalt wat moet worden verstaan onder een arbeidsregeling met nachtprestaties.

§ 5. Een arbeidsregeling met nachtprestaties, ingevoerd overeenkomstig de bepalingen van de §§ 1 en 2, of van de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de onderneming kan maar worden toegepast indien de werkgever de bepalingen respecteert van de collectieve arbeidsovereenkomsten, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties en van de collectieve arbeidsovereenkomsten die in uitvoering van deze overeenkomsten zijn gesloten.

§ 6. De Koning kan een andere procedure vastleggen voor de werkgevers die niet vallen onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de

paritaire comités. Deze procedure laat toe de vermeldingen die zijn opgenomen in het arbeidsreglement te wijzigen zo deze werkgevers onderworpen zijn aan de bepalingen van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

Hij kan voor de werkgevers die niet vallen onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités eveneens voorwaarden vastleggen die gelijkwaardig zijn aan deze die zijn vastgelegd door de bepalingen van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties.

Afdeling 5 **Het naleven van uurroosters**

(Ingevoegd bij art. 3 Wet 17 februari 1997, (B.S., 8 april 1997)).

Artikel. 38bis.

Het is verboden arbeid te doen of te laten verrichten buiten de arbeidstijd vastgesteld in het arbeidsreglement of in het bericht bedoeld in artikel 14, 1°, van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen bij toepassing van artikel 25 van deze wet.

Het eerste lid is niet van toepassing :

- 1° in geval van arbeid om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval;
- 2° in geval van dringende arbeid aan machines of materieel voor zover de uitvoering ervan buiten de normale arbeidsuren onontbeerlijk is;
- 3° in geval van arbeid die door een onvoorziene noodzakelijkheid wordt vereist, mits de bij artikel 26, § 1, 3°, bedoelde procedure wordt gerespecteerd;
- 4° voor het uitvoeren van werken van inventarissen en balansen op voorwaarde dat er per werknemer en per kalenderjaar niet meer dan zeven dagen wordt gewerkt;
- 5° in ondernemingen voor scheepsherstellingen en -onderhoud;
- 6° voor het uitvoeren van werken van vervoer, laden en lossen;
- 7° in geval van toepassing van de afwijking bedoeld bij artikel 24, § 2, van deze wet. "

Afdeling 6 **Rusttijden**

(Ingevoegd bij art. 6 Wet 17 februari 1997, (B.S., 8 april 1997)).

Artikel. 38ter

§ 1. De werknemers hebben in elk tijdvak van vierentwintig uur tussen de beëindiging en de hervatting van de arbeid recht op ten minste elf opeenvolgende uren rust.

§ 2. Van het in § 1 bepaalde recht kan worden afgeweken :

- 1° in de gevallen bedoeld bij artikel 26;
- 2° voor werkzaamheden die gekenmerkt worden door opgesplitste werkperiodes;

3° in geval van continu-arbeid of van arbeid in opeenvolgende ploegen en uitsluitend in het geval van wisseling van ploegen; het is evenwel verboden om een werknemer in twee opeenvolgende ploegen tewerk te stellen;

4° in de gevallen bedoeld bij een bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst. "

§ 3. De duur van de rusttijd toegekend krachtens § 1 komt bovenop de zondagsrust bedoeld in artikel 11 of bovenop de inhaalrust bedoeld in artikel 16 zodanig dat de werknemer geniet van een werkonderbreking van vijftientig opeenvolgende uren.

Er kan worden afgeweken van hetgeen bepaald is door het eerste lid, in de gevallen bedoeld in § 2.

In afwijking van het eerste lid kunnen de werknemers tewerkgesteld aan werken van vervoer, hetzij een werkonderbreking overeenkomstig het eerste lid, hetzij een werkonderbreking van zeventig opeenvolgende uren gedurende een periode van twee weken genieten. Deze periode van twee weken kan bij een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst worden verlengd, op voorwaarde dat de werkonderbreking in dezelfde verhouding wordt verlengd..

Afdeling 7 **Pauses**

Artikel. 38quater

(Ingevoegd bij art. 9 Wet 4 december 1998 (B.S., 17 december 1998)).

§ 1. De werknemers mogen niet zonder onderbreking werken gedurende meer dan zes uren.

De bepalingen van dit artikel doen geen afbreuk aan de toepassing van artikel 34.

§ 2. Wanneer de arbeidstijd zes uren overschrijdt, wordt aan de werknemer een pauze toegekend. De duur en de nadere regelen voor toekenning van deze pauze worden vastgesteld bij collectieve arbeidsovereenkomst gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités of door de Koning voor de werkgevers die niet onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

§ 3. Bij ontstentenis van een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in toepassing van § 2 of van een koninklijk besluit, wordt aan de werknemer minstens een kwartier pauze toegekend ten laatste op het ogenblik waarop de duur der prestaties 6 uren bereikt.

§ 4. Er kan worden afgeweken van de verplichtingen opgelegd door de bepalingen van dit artikel in geval van arbeid om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval."

HOOFDSTUK IV **Moederschapsbescherming**

Artikel 39

(Gewijzigd bij art. 289 Wet 9 juli 2004 (B.S., 15 juli 2004)).

Op verzoek van de werkneemster moet de werkgever haar verlof geven ten vroegste vanaf de zesde week vóór de vermoedelijke datum van de bevalling of vanaf de achtste week vóór deze datum wanneer de geboorte van een meerling wordt verwacht. De werkneemster bezorgt hem ten laatste zeven weken vóór de vermoedelijke datum van de bevalling of negen weken vóór deze datum wanneer de geboorte van een meerling wordt verwacht, een geneeskundig voorschrift waaruit deze datum blijkt. Zo de bevalling eerst plaats heeft na de door de geneesheer voorziene datum, wordt het verlof tot de werkelijke datum van de bevalling verlengd.

De werknemster mag geen arbeid verrichten vanaf de zevende dag die de vermoedelijke datum van de bevalling voorafgaat tot het verstrijken van een periode van negen weken die begint te lopen op de dag van de bevalling.

Op haar verzoek wordt de arbeidsonderbreking na de negende week verlengd met een periode waarvan de duur gelijk is aan de duur van de periode waarin zij verder gearbeid heeft vanaf de zesde week vóór de werkelijke datum van de bevalling of vanaf de achtste week wanneer de geboorte van een meerling wordt verwacht. Deze periode wordt, bij vroeggeboorte, verminderd met de dagen waarop arbeid verricht werd tijdens de periode van zeven dagen die de bevalling voorafgaat. De Koning kan sommige periodes van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en sommige afwezigheden wanneer het gaat om personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een andere persoon, met periodes van arbeid gelijkstellen.

Ingeval van geboorte van een meerling, wordt op verzoek van de werknemster de periode van arbeidsonderbreking na de negende week, eventueel verlengd overeenkomstig het bepaalde in het vorige lid, verlengd met een periode van (maximaal) twee weken.

Wanneer het pasgeboren kind na de eerste zeven dagen te rekenen vanaf zijn geboorte in de verplegingsinrichting moet opgenomen blijven, kan op verzoek van de werknemster de postnatale rustperiode verlengd worden met een duur gelijk aan de periode dat haar kind na die eerste zeven dagen in de verplegingsinrichting opgenomen blijft. De duur van deze verlenging mag vierentwintig weken niet overschrijden. Met dat doel bezorgt de werknemster aan haar werkgever :

bij het einde van de postnatale rustperiode, een getuigschrift van de verplegingsinrichting waaruit blijkt dat het pasgeboren kind in de verplegingsinrichting opgenomen blijft na de eerste zeven dagen vanaf zijn geboorte en met vermelding van de duur van de opname;

b) in voorkomend geval een nieuw getuigschrift van de verplegingsinrichting bij het einde van de verlenging die voortvloeit uit het bepaalde in dit lid waaruit blijkt dat tijdens deze verlenging het pasgeboren kind de verplegingsinrichting nog niet heeft mogen verlaten en met vermelding van de duur van de opname.

De Koning bepaalt, na advies van de Nationale Arbeidsraad, de duur alsmede de voorwaarden en de nadere regelen waaronder, bij overlijden of hospitalisatie van de moeder, de schorsing van de arbeidsovereenkomst of de afwezigheden bedoeld in dit artikel, worden omgezet in een vaderschapsverlof voor de werknemer die de vader is. De Koning bepaalt in dit geval eveneens de bescherming tegen ontslag en de duurtijd waarop de werknemster en de werknemer recht hebben.

Artikel 39bis

(Ingevoegd bij art.1 Wet 3 april 1995 (B.S., 10 mei 1995)).

De zwangere werknemster, die de werkgever heeft op de hoogte gebracht van haar toestand heeft het recht om van het werk afwezig te zijn, met behoud van haar normaal loon, gedurende de tijd die nodig is om zwangerschapsonderzoeken te kunnen ondergaan, wanneer deze niet kunnen plaatsvinden buiten de arbeidsuren. Om gerechtigd te zijn op het loon, moet de werknemster de werkgever vooraf op de hoogte stellen van haar afwezigheid.

Indien een collectieve arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement zulks voorschrijft, of bij ontstentenis van zodanig voorschrift, op verzoek van de werkgever, legt de werknemster aan deze laatste een geneeskundig getuigschrift voor dat haar afwezigheid rechtvaardigt.

Artikel 40

(Tweede lid aangevuld bij art. 2 Wet 3 april 1995 (B.S., 20 mei 1995); laatste lid vervangen bij enig artikel Wet 3 april 1995 (B.S., 10 mei 1995)).

De werkgever die een zwangere werknemster tewerkstelt, mag geen handeling stellen die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking vanaf het ogenblik waarop hij werd ingelicht omtrent de zwangerschap tot een maand na het einde van de postnatale rustperiode, behalve om redenen die vreemd zijn aan de lichamelijke toestand als gevolg van de zwangerschap of van de bevalling.

De werkgever dient te bewijzen dat zulke redenen voorhanden zijn. Op verzoek van de werknemers stelt de werkgever haar er schriftelijk van in kennis.

Zo de ingeroepen reden tot staving van het ontslag niet beantwoordt aan het bepaalde in het eerste lid of bij ontstentenis van reden, zal de werkgever aan de werknemers een forfaitaire vergoeding betalen welke gelijk is aan het brutoloon voor zes maanden, onverminderd de vergoedingen aan de werknemers verschuldigd in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst.

Artikel 41

(Vervangen bij art. 3 Wet 3 april 1995 (B.S., 10 mei 1995) - deze wijziging treedt in werking op 15 mei 1995 (art. 18 K.B. 2 mei 1995, B.S., 18 mei 1995)).

Voor alle werkzaamheden waarbij zich een specifiek risico kan voordoen van blootstelling aan agentia, procédés of arbeidsomstandigheden, inzonderheid deze waarvan de lijst is vastgesteld door de Koning, evalueert de werkgever de aard, de mate en de duur van de blootstelling ten einde ieder risico voor de veiligheid of de gezondheid, alsmede iedere terugslag op de zwangerschap of de lactatie van de werknemers alsmede de gezondheid van het kind te beoordelen en teneinde vast te stellen welke algemene maatregelen moeten worden genomen.

De diensten waaraan met toepassing van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen opdrachten inzake arbeidsveiligheid en -gezondheid zijn toevertrouwd worden betrokken bij de in het eerste lid bedoelde evaluatie.

De Koning bepaalt de voorwaarden en de nadere regels volgens welke de in dit artikel bedoelde evaluatie gebeurt.

Artikel 41bis

(Ingevoegd bij art. 4 Wet 3 april 1995 (B.S., 10 mei 1995) - deze wijziging treedt in werking op 15 mei 1995 (art. 18 K.B. 2 mei 1995 (B.S., 18 mei 1995)).

De bepalingen van de artikelen 42, 43 en 44 zijn van toepassing op de zwangere werknemers, van zodra zij hun werkgever op de hoogte hebben gebracht van hun toestand.

De bepalingen van de artikelen 42, 43, 43bis en 44 zijn van toepassing op de werknemers tijdens de lactatie, van zodra zij hun werkgever op de hoogte hebben gebracht van hun toestand.

Artikel 42

(Vervangen bij art. 5 Wet 3 april 1995 (B.S., 10 mei 1995) - deze wijziging treedt in werking op 15 mei 1995 (art. 18 K.B. 2 mei 1995 (B.S., 18 mei 1995)).

§ 1. Wanneer er met toepassing van artikel 41 een risico is vastgesteld, neemt de werkgever, rekening houdend met het resultaat van de evaluatie, één van de volgende maatregelen aangepast aan het geval van de betrokken werknemers zodat de blootstelling van de werknemers aan dit risico wordt vermeden:

1° een tijdelijke aanpassing van de arbeidsomstandigheden of van de risicogebonden werktijden van de betrokken werknemers;

2° indien een aanpassing van de arbeidsomstandigheden of van de risicogebonden werktijden technisch of objectief niet mogelijk is of om gegronde redenen redelijkerwijze niet kan worden verlangd, zorgt de werkgever ervoor dat de betrokken werknemers andere in haar toestand toelaatbare arbeid kan verrichten;

3° indien overplaatsing technisch of objectief niet mogelijk is of om gegronde redenen redelijkerwijs niet kan worden verlangd, wordt de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van de betrokken werknemers geschorst of wordt de persoon wiens rechtspositie eenzijdig door de overheid is geregeld vrijgesteld van arbeid.

Voor risico's waaraan elke blootstelling moet worden verbonden en waarvan de lijst is vastgesteld door de Koning, moet de werkgever één van de in het eerste lid bedoelde maatregelen onmiddellijk toepassen.

Eén van de in het eerste lid bedoelde maatregelen wordt eveneens toegepast wanneer de werknemster een gevaar of aandoening aanvoert die met haar toestand verband houdt en aan het verrichten van arbeid kan te wijten zijn, op voorwaarde dat de arbeidsgeneesheer tot wie zij zich richt een risico bedoeld in dit artikel vaststelt.

Onverminderd de bepalingen van artikel 43*bis*, moet de werknemster zodra de periode waarvoor één van de in het eerste lid bedoelde maatregelen van toepassing is verstreken is, onder dezelfde voorwaarden als tevoren worden te werkgesteld.

§ 2. De in § 1 bedoelde maatregelen worden voorgesteld door de arbeidsgeneesheer of door een andere geneesheer in de ondernemingen waarin geen beroep op een arbeidsgeneesheer moet worden gedaan. De kosten zijn ten laste van de werkgever.

§ 3. De Koning bepaalt de voorwaarden en de nadere regels betreffende de toepassing van de in dit artikel bedoelde maatregelen.

Hij bepaalt tevens de voorwaarden en de nadere regels volgens welke de werknemster de verklaring tot ongeschiktheid van de geneesheer kan betwisten.

Artikel 43

(Vervangen bij art. 6 Wet 3 april 1995 (B.S., 10 mei 1995) - deze wijziging treedt in werking op 15 mei 1995 (art. 18 K.B. 2 mei 1995, B.S., 18 mei 1995)).

§ 1. De werknemsters mogen niet verplicht worden nachtarbeid te verrichten:

1° gedurende een periode van acht weken vóór de vermoedelijke datum van de bevalling;

2° op voorlegging van een geneeskundig getuigschrift waarin de noodzaak daarvan in verband met de veiligheid of de gezondheid van de werknemster of de gezondheid van het kind wordt bevestigd:

a) gedurende andere periodes tijdens de zwangerschap;

b) gedurende een periode van maximum vier weken die onmiddellijk volgt na de beëindiging van het verlof bedoeld in artikel 39, tweede lid.

In de gevallen bedoeld in het eerste lid neemt de werkgever één van de volgende maatregelen:

1° overplaatsing naar werk overdag;

2° wanneer overplaatsing naar werk overdag technisch of objectief niet mogelijk is of om gegronde redenen redelijkerwijs niet kan worden verlangd, wordt de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van de betrokken werknemster geschorst of wordt de persoon wiens rechtspositie eenzijdig door de overheid is geregeld vrijgesteld van arbeid.

In afwijking van het tweede lid, 2°, wordt aan de werknemster evenwel het verlof bedoeld in artikel 39, eerste lid, toegekend vanaf de zevende week, vóór de vermoedelijke datum van de bevalling.

Onverminderd de bepalingen van artikel 43*bis* moet de werknemster, zodra de periode waarvoor één van de in deze paragraaf bedoelde maatregelen van toepassing is verstreken is, onder dezelfde voorwaarden als tevoren worden tewerkgesteld.

Voor de toepassing van deze paragraaf wordt onder nachtarbeid verstaan, de arbeid die hoofdzakelijk wordt verricht tussen 20 en 6 uur.

De Koning bepaalt de voorwaarden en de nadere regels betreffende de toepassing van deze paragraaf.

§ 2. De bepalingen van § 1 doen geen afbreuk aan de toepassing van gelijkwaardige of strengere waarborgen, bepaald bij een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 43 bis

(Ingevoegd bij art. 7 Wet 3 april 1995 (B.S., 10 mei 1995) - deze wijziging treedt in werking op 15 mei 1995 (art. 18 K.B. 2 mei 1995, (B.S.; 18 mei 1995)).

De werknemers voor wie één van de in de artikelen 42 of 43 bedoelde maatregelen genomen werden en die bevallen zijn moeten zo vlug mogelijk en uiterlijk acht dagen na het hervatten van het werk, een geneeskundig onderzoek ondergaan.

Naar aanleiding van dit geneeskundig onderzoek kan de geneesheer voorstellen dat één van de in de artikelen 42 of 43 bedoelde maatregelen wordt toegepast, wanneer hij vaststelt dat er nog steeds een risico is voor de veiligheid of de gezondheid van de betrokken werknemer.

De Koning bepaalt de voorwaarden en de nadere regels voor de toepassing van dit artikel.

Artikel 44

Zwangere werknemers mogen geen overwerk in de zin van artikel 29, § 2, verrichten.

De Koning kan de bepalingen van hoofdstuk III, afdeling II, die de arbeidsduur betreffen, toepasselijk verklaren op de zwangere werknemers die niet onder die bepalingen vallen.

HOOFDSTUK V
Algemene bepalingen

Afdeling 1
Schorsing van de toepassing van de wet

Artikel 46

De Koning kan de toepassing van de bepalingen van hoofdstuk III, afdeling II, die de arbeidsduur betreffen, alsmede van artikel 37, geheel of gedeeltelijk schorsen:

- 1° in geval van oorlog of bij gebeurtenissen die een gevaar opleveren voor 's lands veiligheid;
- 2° om economische redenen van nationale aard op eensluidend advies van de Nationale Arbeidsraad.

Afdeling 2
Advies

Artikel 47

(Tussen eerste en tweede lid, een lid ingevoegd bij art. 9 Wet 3 april 1995 (B.S., 10 mei 1995) - deze wijziging treedt in werking op 15 mei 1995 (art. 18 K.B. 2 mei 1995 (B.S., 18 mei 1995)).

Ter uitvoering van de Hem door deze wet toegekende bevoegdheden, met uitzondering van die bepaald in artikel 46, wint de Koning het advies in van het bevoegde paritair comité. Dit advies kan echter gegeven worden door de Nationale Arbeidsraad wanneer de verordening behoort tot de bevoegdheid van verschillende paritaire comités. bij ontstentenis van dergelijke comités wordt het advies gegeven door de Nationale Arbeidsraad.

In afwijking van het eerste lid, neemt de Koning de maatregelen bedoeld in de artikelen 41 tot 43bis na het inwinnen van het advies van de Hoge Raad voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen.

Het geraadpleegde orgaan deelt zijn advies mede binnen twee maanden nadat hem het verzoek is gedaan; zo niet, wordt er niet op gewacht.

Afdeling 3 **Toezicht**

Artikel 48

De werkgevers, met uitzondering van de bij artikel 2, tweede lid, 2°, bedoelde personen, moeten zich gedragen naar de bepalingen van de besluiten, genomen ter uitvoering van de wet van 16 januari 1951, betreffende de vereenvoudiging van de documenten waarvan het bijhouden door de sociale wetgeving opgelegd is.

De Koning kan de bepalingen van voormelde wet van 26 januari 1951 en van de uitvoeringsbesluiten ervan van toepassing maken op de bij artikel 1, tweede lid, 2°, bedoelde personen.

Artikel 49

(Vervangen bij art. 210, § 1 Programmawet 22 december 1989 (B.S., 30 december 1989)).

Onverminderd de bevoegdheden van de officieren van gerechtelijke politie, houden de door de Koning aangewezen ambtenaren toezicht op de naleving 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.

Afdeling 4 **Strafbepalingen**

Artikel 53

(Vervangen bij art. 2 Wet 5 augustus 1992 (B.S., 28 augustus 1992); 3° vervangen bij art. 10 W. 3 april 1995 (B.S., 10 mei 1995) - deze wijziging treedt in werking op 15 mei 1995 (art. 18 K.B. 2 mei 1995 (B.S., 18 mei 1995))).

Onverminderd het bepaalde in de artikelen 269 tot 274 van het Strafwetboek worden gestraft met gevangenisstraf van acht dagen tot een maand en met een geldboete van 26 tot 500 euro of met een van die straffen alleen:

- 1° de vader, de moeder of de voogd die hun kind arbeid of werkzaamheden doen of laten verrichten of uitvoeren in strijd met de bepalingen van deze wet of de uitvoeringsbesluiten ervan;
- 2° de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers, die arbeid doen of laten verrichten in strijd met de bepalingen van deze wet of de uitvoeringsbesluiten ervan;
- 3° de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers, die de bepalingen van de artikelen 28, § 3, 29, 41, 42, § 2 en 43bis niet naleven.
- 4° al wie het krachtens deze wet geregelde toezicht verhindert;
- 5° de personen die de bepalingen van de artikelen 7.9 of 7.10 niet naleven;

6° de personen die gehouden zijn bij het artikel 7.12 bedoelde loon te betalen en hun verplichting niet nakomen binnen de termijn of op de wijze bepaald in artikel 7.13, alsmede de personen die het bepaalde in artikel 7.14 niet naleven.

Artikel 53bis

(Ingevoegd bij art. 3 Wet 5 augustus 1992 (B.S., 28 augustus 1992)).

Onverminderd het bepaalde in de artikelen 269 tot 274 van het Strafwetboek worden gestraft met gevangenisstraf van acht dagen tot zes maanden en met een geldboete van 26 tot 2.000 euro of met een van die straffen alleen:

1° de personen andere dan de vader, de moeder of de voogd die kinderen arbeid of werkzaamheden doen of laten verrichten of uitvoeren in strijd met de bepalingen van de artikelen 7.1 of 7.2 of van ter uitvoering van die artikelen genomen besluiten;

2° de personen, hun aangestelden of lasthebbers die, nadat ze een in artikel 7.2 bedoelde individuele afwijking van het verbod van het doen of laten uitvoeren van werkzaamheden door kinderen, hebben verkregen, die kinderen arbeid of werkzaamheden doen of laten verrichten of uitvoeren in strijd met de bepalingen van die individuele afwijking, van de artikelen 7.1, 7.2, 7.3 of 7.4 of van ter uitvoering van die artikelen genomen besluiten;

3° de personen die het bepaalde in artikel 7.11 overtreden.

Artikel 54

(Vervangen bij art. 4 Wet 5 augustus 1992 (B.S., 28 augustus 1992)).

Voor de in artikel 53, 1°, 2°, 3° en 5°, en de in artikel 53bis, 1° en 2°, bedoelde misdrijven wordt de geldboete zoveel maal toegepast als er personen in strijd met de bepalingen van de wet of de uitvoeringsbesluiten ervan arbeid of werkzaamheden verrichten of uitvoeren, het bedrag van de geldboete mag evenwel niet hoger zijn dan 50.000 euro.

Artikel 56

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

Artikel 57

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

Artikel 58

(Vervangen bij art. 100 Wet 13 februari 1998 (B.S., 19 februari 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 bij deze wet bepaalde misdrijven.

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

Artikel 59

(Gewijzigd bij art. 13 K.B. nr. 15 van 23 oktober 1978 (B.S., 9 november 1978); art. 25, § 1, 6° Wet 25 maart 1994 (B.S., 30 maart 1994, err. 25 mei 1994)).

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

31. Koninklijk besluit van 20 juli 1971 houdende instelling van een uitkeringsverzekering en een moederschapsverzekering ten voordele van de zelfstandigen en van de meewerkende echtgenoten

(B.S., 7 augustus 1971)

Titel I Uitkeringsverzekering

HOOFDSTUK I De gerechtigden

Artikel 3

Zijn gerechtigd op de door dit besluit ingestelde verzekering:

1° de zelfstandigen onderworpen aan het koninklijk besluit nr. 38 van 27 juli 1967, met uitzondering van:

- a) de onderworpenen beoogd (in artikel 13) van bedoeld koninklijk besluit;
- b) de onderworpenen, die krachtens (artikel 12, § 2) van bedoeld koninklijk besluit, niet bijdrageplichtig zijn of slechts een verminderde bijdrage verschuldigd zijn;
- c) (de personen, bedoeld in artikel 37, § 1, 1e lid, a en b, van het koninklijk besluit van 19 december 1967 houdende algemeen reglement ter uitvoering van het koninklijk besluit nr. 38 van 27 juli 1967 houdende inrichting van het sociaal statuut der zelfstandigen, die gebruik maken van de mogelijkheid die hun door die bepaling geboden wordt.)

(Ingevoegd bij art. 1 K.B. 18 mei 1993 (B.S., 15 juni 1993)).

2° de personen bedoeld in (artikel 3, 2°, 3° en 4°) van het koninklijk besluit van 30 juli 1964;

3° de personen in staat van arbeidsongeschiktheid in de zin van dit besluit

(Ingevoegd bij art. 1 K.B. 22 maart 1976 (B.S., 26 maart 1976)).

4° (de meewerkende echtgenoten beoogd in artikel 7bis van het koninklijk besluit nr. 38 van 27 juli 1967.)

HOOFDSTUK II Toepassingsfeer

Artikel 92

(Ingevoegd bij art. 13 KB 13 januari 2003, (B.S 24 januari 2003)).

Zijn gerechtigd op de moederschapsuitkering, zoals deze is bepaald in deze titel en onder de hierin gestelde voorwaarden, de vrouwelijke gerechtigden bedoeld in artikel 3.

HOOFDSTUK III

Tijdvakken van moederschapsrust

Artikel 93

(Ingevoegd bij art. 13 KB 13 januari 2003, (B.S 24 januari 2003)).

Het tijdvak van moederschapsrust is een ononderbroken tijdvak van zes weken of zeven weken wanneer de geboorte van een meerling wordt voorzien, tijdens hetwelk de gerechtigde noch haar normale beroepsactiviteit noch enige andere beroepsactiviteit mag uitoefenen.

De voorbevallingsrust neemt een aanvang ten vroegste vanaf de derde week en ten laatste vanaf de zevende dag vóór de vermoedelijke bevallingsdatum. Indien de bevalling plaatsvindt na de datum die door de geneesheer is voorzien, wordt de voorbevallingsrust verlengd tot aan de werkelijke bevallingsdatum. Indien de bevalling plaatsvindt vóór de bovenvermelde datum, moet de gerechtigde de nabevallingsrust voortzetten om te komen tot een volledige periode van zes weken of zeven weken wanneer de geboorte van een meerling wordt voorzien.

De nabevallingsrust neemt een aanvang vanaf de dag van de bevalling en strekt zich uit over een tijdvak dat overeenstemt met het saldo van de periode van zes weken of zeven weken wanneer de geboorte van een meerling voorzien wordt, waarvan het tijdvak van voorbevallingsrust in mindering wordt gebracht.

HOOFDSTUK IV

Moederschapsuitkering

Afdeling 1

Bedrag van de moederschapsuitkering

Artikel 94

(Ingevoegd bij art. 13 KB 13 januari 2003, (B.S 24 januari 2003)).

Het bedrag van de moederschapsuitkering dat wordt toegekend voor het tijdvak van zes weken van moederschapsrust, bedoeld in artikel 93, bedraagt 1813,10 EUR. Het bedrag van de uitkering toegekend voor de bijkomende week rust wanneer de geboorte van een meerling voorzien wordt, bedraagt 302,18 EUR.

Het bedrag van de moederschapsuitkering is gekoppeld aan de spilindex 103,14 (basis 1996 = 100). Het bedrag van de moederschapsuitkering toegekend aan de gerechtigde is het bedrag zoals het is aangepast op de eerste dag van het tijdvak van moederschapsrust.

Afdeling 2

Te vervullen formaliteiten met het oog op het verkrijgen van de moederschapsuitkering

Artikel 95

(Ingevoegd bij art. 13 KB 13 januari 2003, (B.S 24 januari 2003)).

De gerechtigde die aanspraak wenst te maken op de moederschapsuitkering bedoeld in artikel 94, moet een aanvraag hiertoe indienen, en verzenden per post aan haar verzekeringsinstelling, waarbij de poststempel bewijskracht heeft, of haar deze aanvraag tegen ontvangstbewijs afgeven.

De aanvraag moet de datum vermelden vanaf wanneer de gerechtigde haar moederschapsrust wenst aan te vangen, ten vroegste vanaf de derde week vóór de vermoedelijke bevallingsdatum. Deze aanvraag moet vergezeld zijn van een medisch getuigschrift dat vermeldt dat de bevalling normaal zal plaatsvinden op het

einde van de aangevraagde rustperiode. De gerechtigde moet nadien een uittreksel uit de geboorteakte bezorgen of een medisch getuigschrift dat de bevalling bevestigt.

De gerechtigde dient, binnen de twee dagen, haar verzekeringsinstelling in kennis te stellen van de hervatting van een beroepsactiviteit.

Afdeling 3 **De betaling van de moederschapsuitkering**

Artikel 96

(Ingevoegd bij art. 13 KB 13 januari 2003, (B.S 24 januari 2003)).

De moederschapsuitkering wordt betaald door de verzekeringsinstelling ten laatste binnen de maand na het einde van het tijdvak van moederschapsrust bedoeld in artikel 93.

Afdeling 4 **Gevallen van weigering of vermindering van de moederschapsuitkering**

Artikel 97

(Ingevoegd bij art. 13 KB 13 januari 2003, (B.S 24 januari 2003)).

In de loop van het tijdvak van moederschapsrust bedoeld in artikel 93, kan de gerechtigde geen aanspraak maken op primaire arbeidsongeschiktheidsuitkeringen noch op invaliditeitsuitkeringen, toegekend krachtens dit besluit.

De moederschapsuitkering wordt verminderd met het bedrag van de uitkeringen waarop de gerechtigde aanspraak kan maken krachtens de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen gecoördineerd op 14 juli 1994, voor de periode bedoeld in artikel 93.

HOOFDSTUK V **Toekenningsvoorwaarden Bijzondere bepaling voor de moederschapsverzekering.**

Artikel 98

(Ingevoegd bij art. 13 KB 13 januari 2003, (B.S 24 januari 2003)).

Voor het verkrijgen van het recht op uitkeringen waarin is voorzien in deze titel, moeten de in artikel 92 bedoelde gerechtigden voldoen aan de voorwaarden bepaald in de artikelen 14 tot 18.

HOOFDSTUK VI **Algemene bepaling**

Artikel 99

(Ingevoegd bij art. 13 KB 13 januari 2003, (B.S 24 januari 2003)).

In zoverre er niet van wordt afgeweken door deze titel, zijn de bepalingen van titel I die betrekking hebben op de uitkeringsverzekering, ook van toepassing voor de moederschapsverzekering.

Voor de toepassing van de bepalingen inzake financiering, wordt de moederschapsuitkering gelijkgesteld met een primaire ongeschiktheidsuitkering; als die uitkering wordt verleend aan een gerechtigde als bedoeld in artikel 10, wordt ze echter gelijkgesteld met een invaliditeitsuitkering.

32. Koninklijk Besluit van 18 april 1974 tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen

(*B.S.*, 24 april 1974)

Gewijzigd bij K.B. 9 januari 1975 (*B.S.*, 2 juli 1975); bij K.B. 2 juni 1977 (*B.S.*, 30 juni 1977); bij K.B. 12 augustus 1981 (*B.S.*, 1 september 1981); bij K.B., 6 januari 1984 (*B.S.*, 25 januari 1984) en K.B. 23 maart 1989 (*B.S.*, 25 maart 1989).

HOOFDSTUK *Ibis* **Particuliere regels inzake de inhaalrust voor deeltijdse arbeid**

Artikel Ibis

(*Ingevoegd bij art. 3 K.B. 12 augustus 1981 (B.S., 1 september 1981)*).

De deeltijdse werknemer die tijdens een feestdag wordt tewerkgesteld, heeft recht op inhaalrust waarvan de duur gelijk is aan de werkelijke duur van de op de feestdag verrichte arbeid.

HOOFDSTUK II **Bepaling van het loon**

Artikel 4

(§ 2 vervangen bij art. 4 K.B. 12 augustus 1981 (*B.S.*, 1 september 1981)).

§ 1. Wanneer de werknemer per prestatie wordt betaald, heeft hij recht op de betaling van een loon dat overeenstemt met het loon van de twee weken die de feestdag voorafgaan, gedeeld door tien of twaalf naargelang het gaat om een vijfdaagse of zesdaagse arbeidsregeling.

§ 2. Wanneer de dagelijkse prestaties van de deeltijdse werknemers veranderen, in toepassing van artikel 1 *Ibis* van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, dan heeft die werknemer recht voor de feestdag die niet met een activiteitsdag samenvalt, op de betaling van een loon dat overeenstemt met het loon dat hij heeft ontvangen voor de vier weken die de feestdag voorafgaan, gedeeld door het aantal dagen gedurende welke gewerkt werd in de onderneming tijdens deze periode.

33. Collectieve Arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad nr. 25 van 15 oktober 1975 betreffende de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers

Algemeen verbindend verklaard bij K.B. 9 december 1975 (*B.S.*, 25 december 1975).

Gewijzigd bij N.A.R., C.A.O. nr. 25bis van 19 december 2001, algemeen bindend verklaard bij Koninklijk besluit van 4 februari 2002 (*B.S.*, 12 maart 2002).

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 119 van het Verdrag tot oprichting van de Europese Economische Gemeenschap, te verwezenlijken.

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 het systeem van functiewaardering wanneer daarvan gebruik wordt gemaakt.

In geen geval mogen de systemen van functiewaardering tot discriminatie leiden, noch door de keuze van criteria, noch door de weging van criteria, noch door het systeem van omzetting van de functiepunten in loonpunten.

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.

Worden voor de toepassing van onderhavige overeenkomst eveneens in aanmerking genomen:

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

b) de vergoedingen die voortvloeien uit de aanvullende niet-wettelijke sociale zekerheidsregelingen.

Met betrekking tot de toepassingsdatum van lid 2, b) van dit artikel, hebben de partijen besloten wat volgt:

- als algemene regel zal deze bepaling van kracht worden zodra een nieuwe, door de Raad van de Europese Gemeenschappen vastgestelde richtlijn het probleem van de aanvullende niet-wettelijke voordelen inzake sociale zekerheid zal hebben geregeld;
- met betrekking evenwel tot de aanvullende niet-wettelijke voordelen inzake sociale zekerheid die gebonden zijn aan wettelijke uitkeringen waarvoor thans een verschil in regeling voor de mannelijke en vrouwelijke werknemers bestaat, zal deze bepaling slechts van kracht worden wanneer maatregelen op het wettelijk vlak zullen genomen zijn.

Commentaar

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*, nr. 115, zitting 1964-1965, 9 februari 1965, blz. 9 en 18)

De overeenkomst bepaalt dat de toepassingsdatum van lid 2, b) van dit artikel zal worden verdaagd en als algemene regel zal afhangen van de datum waarop genoemde richtlijn door de Raad van de Europese Gemeenschappen zal zijn vastgesteld. Een voorbehoud wordt evenwel gemaakt voor de voordelen die gebonden zijn aan wettelijke uitkeringen, waar een verschil in regeling bestaat op nationaal niveau (bv. pensioenen), aangezien de richtlijn niet onmiddellijk bij wet tenuitvoer zal worden gelegd en het lot van deze aanvullende niet-wettelijke voordelen derhalve moeten gebonden worden aan de maatregelen die op het wettelijk vlak zullen worden genomen.

Dit geldt niet voor de aanvullende niet-wettelijke sociale zekerheidsregelingen die gebonden zijn aan wettelijke uitkeringen waarvoor geen discriminatie bestaat (bv. verzekering ziekte- en invaliditeit) en die van kracht zullen worden op de datum waarop de richtlijn van kracht wordt.

Artikel 5

Elke werknemer die zich benadeeld acht of de representatieve werknemersorganisatie 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 werknemersorganisaties 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

(Aangevuld door art.1 C.A.O. nar.25bis).

Een gespecialiseerd 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 functiewaarderingsystemen en op verzoek van de paritaire comités dienaangaande advies en bijstand verlenen.

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 en uit drie leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen; er zullen evenveel plaatsvervangende leden worden aangeduid. De leden kunnen zich naargelang van het geval door deskundigen laten bijstaan. De Commissie Vrouwenarbeid zal ingelicht worden over de werkzaamheden van die Commissie.

Om een dynamiek te ontwikkelen met het oog op het bewerkstelligen van sekseneutrale functiewaarderingsystemen, zal de gespecialiseerde paritair samengestelde commissie alle nuttige informatie verzamelen met betrekking tot initiatieven inzake sekseneutrale functiewaarderingsystemen 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.

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, met uitzondering van de bepalingen van artikel 4, lid 3.

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 amendementsvoorstellen 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 functiewaarderingsystemen.

(Ingevoegd bij art. 2 C.A.O. nar.25bis).

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 bij artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25 van 15 oktober 1975 betreffende de gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers opgerichte gespecialiseerde paritair samengestelde commissie inzake neutrale functiewaarderingsystemen.

(Ingevoegd bij C.A.O. nr. 25bis).

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.

34. Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

(B.S., 22 augustus 1978; err. 30 augustus 1978)

TITEL I De arbeidsovereenkomsten in het algemeen

HOOFDSTUK I Algemene bepalingen

Artikel 1

Deze wet regelt de arbeidsovereenkomsten voor werklieden, bedienden, handelsvertegenwoordigers en dienstboden.

Zij is ook van toepassing op de bij het eerste lid bedoelde werknemers, tewerkgesteld door het Rijk, de provincies, de agglomeraties, de federaties van gemeenten, de gemeenten, de openbare instellingen welke eronder ressorteren, de instellingen van openbaar nut en de door het Rijk gesubsidieerde inrichtingen van het vrij onderwijs, en wier toestand niet statutair geregeld is.

Artikel 5

(Gewijzigd bij art. 1 Wet 17 juli 1985 (B.S., 31 augustus 1985)).

De arbeidsovereenkomst voor dienstboden is de overeenkomst waarbij een werknemer, de dienstbode, zich verbindt tegen loon en onder gezag van een werkgever, in hoofdzaak huishoudelijke handarbeid te verrichten in verband met de huishouding van de werkgever of van zijn gezin.

Artikel 11bis

(Gewijzigd bij art. 1 Wet 23 juni 1981 (B.S., 1 september 1981); derde lid aangevuld bij art. 182, 1° en art. aangevuld bij art. 182, 2° Programmawet 22 december 1989 (B.S., 30 december 1989; err. 4 april 1990); de wijziging treedt in werking op 31 maart 1990 (art. 187 Programmawet 22 december 1989 (B.S., 30 december 1989)); derde lid gewijzigd bij art. 40 Wet 26 juli 1996 (B.S., 1 augustus 1996) - de wijziging treedt in werking op een door de Koning te bepalen datum en ten laatste op 1 november 1997).

De arbeidsovereenkomst gesloten voor deeltijdse arbeid moet voor iedere werknemer afzonderlijk schriftelijk worden vastgesteld, uiterlijk op het tijdstip waarop de werknemer de uitvoering van zijn overeenkomst aanvangt.

Dit geschrift moet de overeengekomen deeltijdse arbeidsregeling en werkrooster vermelden.

Het werkrooster van deeltijdse arbeid kan variabel zijn. De wekelijkse arbeidsduur, berekend overeenkomstig de bepalingen vastgesteld door artikel 26bis, § 1, vierde lid, van de Arbeidswet van 16 maart 1971, moet echter gemiddeld worden gerespecteerd over een periode van maximum één trimester. Een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten overeenkomstig de Wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités of, bij ontstentenis, het arbeidsreglement kan de periode verlengen tot maximum één jaar. Ze kan verlengd worden door de Koning voor de werknemers en de werkgevers die niet onderworpen zijn aan de Wet van 5 december 1968.

Zo er geen overeenkomstig het eerste en het tweede lid gesteld geschrift is, kan de werknemer de deeltijdse arbeidsregeling en werkrooster kiezen die hem het meest gunstig zijn onder dewelke die:

- ofwel in het arbeidsreglement bepaald zijn;
- ofwel, bij ontstentenis, uit elk ander document blijken waarvan het bijhouden is opgelegd door het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten.

De wekelijkse arbeidsduur van de deeltijdse tewerkgestelde werknemer die in de bij het eerste lid bedoelde overeenkomst is overeengekomen, mag niet lager liggen dan een derde van de wekelijkse arbeidsduur van de voltijdse tewerkgestelde werknemers die in de onderneming tot dezelfde categorie behoren. Bij ontstentenis van voltijds tewerkgestelde werknemers die in de onderneming tot dezelfde categorie behoren moet men zich houden aan de arbeidsduur die in dezelfde bedrijfssector van toepassing is.

De Koning kan, bij in Ministerraad overlegd besluit en onder de voorwaarden die Hij vaststelt, toestaan dat afgeweken wordt van de grens van een derde in de bedrijfstakken, de bedrijfstategorieën of de ondernemingstakken of voor de categorieën van werknemers of werken waarop deze grens niet kan toegepast worden.

Een zelfde afwijking kan eveneens worden vastgesteld in een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten overeenkomstig de Wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, op voorwaarde dat deze collectieve arbeidsovereenkomst werd goedgekeurd door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid na advies van het bevoegde paritaire orgaan.

De Minister kan deze goedkeuring evenwel verlenen wanneer het advies van het paritair orgaan niet werd uitgebracht binnen twee maanden nadat het hierom werd verzocht.

Wanneer de overeenkomst prestaties vastlegt die lager liggen dan de grenzen die door of krachtens deze wet zijn vastgesteld, is het loon nochtans verschuldigd op basis van deze minimumgrenzen.

HOOFDSTUK II
Verplichtingen der partijen

Artikel 16

Werkgever en werknemer zijn elkander eerbied en achting verschuldigd.

Gedurende de uitvoering van de overeenkomst moeten zij de welvoegelijkheid en de goede zeden in acht nemen en doen in acht nemen.

HOOFDSTUK III Schorsing van de uitvoering van de overeenkomst

Artikel 28

(Het 2° vervangen bij art. 5 Wet 18 juli 1985 (B.S., 31 augustus 1985); 2° vervangen bij art. 11, A Wet 3 april 1995 (B.S., 10 mei 1995) - deze wijziging treedt in werking op 15 mei 1995 (art. 18 K.B. 2 mei 1995 (B.S., 18 mei 1995)); 2°bis ingevoegd bij art. 11, B Wet 3 april 1995 (B.S., 10 mei 1995); het 3° vervangen bij art. 4 Wet 17 juli 1985 (B.S., 31 augustus 1985). Het 4°, b vervangen bij art. 139, §1 Wet 22 januari 1985 (B.S., 24 januari 1985; err. 24 april 1990). Het 5° ingevoegd bij art. 1 Wet 29 november 1983 (B.S., 21 december 1983)).

De uitvoering van de overeenkomst wordt geschorst:

1° de dagen waarop de onderneming wegens jaarlijkse vakantie is gesloten alsook de dagen waarop de werknemer buiten die periode jaarlijkse vakantie neemt;

2° tijdens de periodes van verlof en arbeidsonderbreking bedoeld in de artikelen 39 en 42 tot 43bis, van de arbeidswet van 16 maart 1971;

2°bis tijdens de duur van de afwezigheid bedoeld in artikel 39bis van de arbeidswet van 16 maart 1971;

3° gedurende de tijd dat de werknemer als raadsheer of rechter in sociale zaken moet zetelen in de

arbeidshoven en rechtbanken;

4° gedurende de tijd dat de werknemer op het werk afwezig is bij toepassing van:

- a) de wet van 1 juli 1963 houdende toekenning van een vergoeding voor sociale promotie;
- b) de afdeling 6 van hoofdstuk IV van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen;
- c) de wet van 19 juli 1976 tot instelling van een verlof voor de uitoefening van een politiek mandaat.

5° gedurende de tijd dat de werknemer afwezig is wegens maatregelen van voorlopige vrijheidsberoving waarvan hij het voorwerp is.

Artikel 30bis

(Ingevoegd bij art. 1 Wet 29 mei 1991 (B.S., 10 juli 1991)).

De werknemer heeft het recht om van het werk afwezig te zijn om dwingende redenen.

De nadere regelen voor de uitoefening van dat recht en inzonderheid de duur van de afwezigheid, de ervoor in aanmerking komende gebeurtenissen en gebeurlijk het aantal dagen van die afwezigheid worden vastgesteld bij een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad en, wat de werknemers betreft waarop voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst niet van toepassing is, door de Koning.

Onverminderd gunstiger bepalingen kan de Koning voor de werknemers die niet worden bedoeld door de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad het aantal dagen vaststellen gedurende welke de werknemer van het werk mag wegblijven met behoud van loon.

HOOFDSTUK IV Einde van de overeenkomst

Artikel 36

Nietig zijn de bedingen waarbij wordt bepaald dat het huwelijk, het moederschap of het bereiken van de wettelijke of conventionele pensioengerechtigde leeftijd een einde maken aan de overeenkomst.

Artikel 39

§ 1. Is de overeenkomst voor onbepaalde tijd gesloten, dan is de partij die de overeenkomst beëindigt zonder dringende reden of zonder inachtneming van de opzeggingstermijn vastgesteld in de artikelen 59, 82, 83, 84 en 115 gehouden de andere partij een vergoeding te betalen die gelijk is aan het lopend loon dat overeenstemt hetzij met de duur van de opzeggingstermijn, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn. De vergoeding is nochtans steeds gelijk aan het lopend loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn, wanneer de opzegging uitgaat van de werkgever en met miskenning van het bepaalde in artikel 38, § 3, van deze wet of in artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971.

De opzeggingsvergoeding behelst niet alleen het lopend loon, maar ook de voordelen verworven krachtens de overeenkomst.

§ 2. Onverminderd het bepaalde in § 1, betaalt de werkgever die, tijdens een van de in artikel 29, 1°, 6° en 7° en in artikel 38, § 3, eerste lid, 3° en 4°, bedoelde periodes, het bepaalde in artikel 38, § 3, niet in acht neemt, een vergoeding gelijk aan het normaal loon verschuldigd voor de in artikel 38, § 3, eerste lid, 3° en 4° bedoelde periodes of gedeelten ervan gedurende welke de werknemer niet tewerkgesteld is geweest.

Die vergoeding mag echter niet hoger liggen dan een bedrag dat met drie maand van dat loon overeenstemt voor werklieden en dienstboden of met zes maand voor bedienden en handelsvertegenwoordigers.

§ 3. Onverminderd het bepaalde in § 1, betaalt de werkgever die het bepaalde in artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971 niet in acht neemt, de in het derde lid van voormeld artikel 40 voorziene vergoeding.

Artikel 39bis

(Ingevoegd bij art. 60 Wet 22 januari 1985 (B.S., 24 januari 1985)).

§ 1. De werkgever kan de bij art. 39, § 1, bedoelde opzeggingsvergoeding in maandtermijnen betalen, wanneer het ontslag wordt gegeven door een onderneming in moeilijkheden of die uitzonderlijk ongunstige economische omstandigheden kent.

De Koning bepaalt bij in Ministerraad overlegd besluit, na advies van de Nationale Arbeidsraad, wat moet worden verstaan onder onderneming in moeilijkheden of die uitzonderlijk ongunstige economische omstandigheden kent.

§ 2. De opzeggingsvergoeding die in maandtermijnen wordt betaald, is gebonden aan de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijzen volgens dezelfde modaliteiten als die welke van toepassing waren op het loon van de werknemer wiens overeenkomst een einde heeft genomen.

Artikel 40

§ 1. Is de overeenkomst voor bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk aangegaan, dan is de partij die de overeenkomst beëindigt zonder dringende reden vóór het verstrijken van de termijn, gehouden de andere partij een vergoeding te betalen, die gelijk is aan het bedrag van het loon dat verschuldigd is tot het bereiken van die termijn, zonder echter het dubbel te mogen overtreffen van het loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn, die in acht had moeten worden genomen, indien de overeenkomst zonder tijdsbepaling was gesloten.

§ 2. Onverminderd het bepaalde in § 1, betaalt de werkgever die het bepaalde in artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971 niet in acht neemt, de in het derde lid van voormeld artikel 40 voorziene vergoeding.

Artikel 41

(Het tweede lid toegevoegd bij art. 2 Wet 23 juni 1981 (B.S., 1 september 1981)).

Tijdens de opzeggingstermijn mag de werknemer, onder de bij de artikelen 64, 85 en 115 bepaalde voorwaarden, met behoud van loon van het werk wegblijven om een nieuwe dienstbetrekking te zoeken.

Het bepaalde in het eerste lid is van toepassing op de deeltijds te werk gestelde werknemer, evenwel in verhouding tot de duur van zijn arbeidsprestaties.

TITEL II

De arbeidsovereenkomst voor werklieden

HOOFSTUK II

Loonregelingen bij schorsing van de uitvoering van de overeenkomst

Artikel 52

(§ 1, eerste lid gewijzigd bij art. 9 Wet 17 juli 1985 (B.S., 31 augustus 1985); het derde lid ingevoegd bij art. 3 Wet 23 juni 1981 (B.S., 1 september 1981); het vierde lid aldus gewijzigd bij art. 4 Wet 23 juni 1981 (B.S., 1 september 1981); § 1 eerste

en tweede lid aldus gewijzigd bij art. 1, a; § 1 vierde lid opgeheven bij art. 1, b; § 1, laatste lid gewijzigd bij art. 1, c en § 2, tweede lid, 1° gewijzigd bij art. 1, d K.B. nr. 465 van 1 oktober 1986 (B.S., 18 oktober 1986)).

§ 1. In geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte, andere dan een beroepsziekte, of wegens een ongeval, ander dan een arbeidsongeval of een ongeval op de weg naar of van het werk, heeft de werkmán ten laste van zijn werkgever, recht op zijn normaal loon gedurende een periode van zeven dagen en op 60% van het gedeelte van dat loon dat de loongrens die in aanmerking komt voor de berekening van de uitkeringen van de ziekte- en invaliditeitsverzekering niet overschrijdt, gedurende de zeven daaropvolgende dagen.

Wanneer de arbeidsongeschiktheid geen veertien dagen duurt, is de eerste werkdag van de periode van arbeidsongeschiktheid een carensdag; de periode van gewaarborgd loon begint de volgende dag. Wanneer echter ter uitvoering van artikel 27 de werkgever het loon moet uitbetalen voor de dag waarop de arbeidsongeschiktheid een aanvang nam, is de carensdag de eerste volgende dag werkdag terwijl de dag betaald met toepassing van artikel 27 beschouwd wordt als de eerste dag van de periode van gewaarborgd loon;

Bij deeltijdse arbeid is de carensdag de eerste dag van arbeidsongeschiktheid waarop de werknemer normaal zou hebben gewerkt.

Voor de vaststelling van de carensdag wordt de gewone rustdag, die het gevolg is van de verdeling van de wekelijkse arbeid over vijf dagen, niet als een werkdag beschouwd.

Het recht op loon gaat in wanneer de werkmán zonder onderbreking gedurende ten minste één maand in dienst van dezelfde onderneming is gebleven.

Wanneer de werkmán die anciënniteit bereikt tijdens de periode van gewaarborgd loon, kan hij op het in het eerste lid bedoelde loon aanspraak maken voor de overblijvende dagen.

§ 2. Het in § 1 bedoelde loon is niet opnieuw verschuldigd, wanneer zich een nieuwe arbeidsongeschiktheid voordoet binnen de eerste veertien dagen die volgen op het einde van de periode van arbeidsongeschiktheid welke aanleiding heeft gegeven tot de uitbetaling van het bij § 1 voorgeschreven loon.

Het in § 1 bedoelde loon is echter verschuldigd:

1° voor het nog te lopen gedeelte van de periode van veertien dagen, indien de eerste periode van arbeidsongeschiktheid geen aanleiding heeft gegeven tot de uitbetaling van het bij §1 voorgeschreven loon gedurende een periode van veertien dagen;

2° wanneer de werkmán door middel van een geneeskundig getuigschrift bewijst dat deze nieuwe arbeidsongeschiktheid te wijten is aan een andere ziekte of aan een ander ongeval.

§ 3. Het in §1 bedoelde loon is niet verschuldigd aan de werkmán:

1° die een ongeval heeft opgelopen naar aanleiding van een lichaams oefening uitgevoerd tijdens een sportcompetitie of -exhibitie waarvoor de inrichter toegangsgeld ontvangt en waarvoor de deelnemers in om het even welke vorm een loon ontvangen;

2° wiens arbeidsongeschiktheid voortspuit uit een door hem gepleegde zware fout.

§ 4. De werkgever kan tegen derden die aansprakelijk zijn voor het in § 1 bedoelde ongeval, een rechtsvordering instellen tot terugbetaling van het loon dat aan het slachtoffer werd betaald en van de sociale bijdragen waartoe de werkgever door de wet of door een individuele of collectieve arbeidsovereenkomst is gehouden.

Artikel 55

(Het eerste lid aldus aangevuld bij art. 2 K.B. nr. 465 van 1 oktober 1986 (B.S., 18 oktober 1986); artikel volledig vervangen bij art. 241 Programmawet 22 december 1989 (B.S., 30 december 1989)).

Zo de werkster buiten de periodes van verlof of van arbeidsonderbreking vastgesteld bij artikel 39 van de Arbeidswet van 16 maart 1971 arbeidsongeschikt is ten gevolge van zwangerschap of bevalling, zijn de bepalingen van artikel 52 van toepassing.

Titel III

De arbeidsovereenkomst voor bedienden

HOOFDSTUK II

Loonregeling bij schorsing van de uitvoering van de overeenkomst

Artikel 70

De bediende die is aangeworven voor onbepaalde tijd, voor een bepaalde tijd van ten minste drie maanden of voor een duidelijk omschreven werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van tenminste drie maanden vergt, behoudt het recht op zijn loon gedurende de eerste dertig dagen van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval.

Artikel 71

(Gewijzigd bij art. 11 Wet 17 juli 1985 (B.S., 31 augustus 1985); eerste lid gewijzigd bij art. 3 K.B. nr. 465 van 1 oktober 1986 (B.S., 18 oktober 1986)).

De bediende die is aangeworven op proef, voor een bepaalde tijd van minder dan drie maanden of voor een duidelijk omschreven werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van minder dan drie maanden vergt, heeft recht, in geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte ander dan een beroepsziekte of wegens ongeval ander dan een arbeidsongeval of een ongeval op de weg naar of van het werk, op zijn loon voor een periode van zeven dagen en op 60 % van het gedeelte van dat loon dat de loongrens die in aanmerking komt voor de berekening van de uitkeringen van de ziekte-en invaliditeitsuitkering niet overschrijdt, gedurende de zeven daaropvolgende dagen.

De bepalingen van de artikelen 52, § 1 en 53 gelden voor dat loon.

Artikel 76

(§2 aangevuld bij art. 5 K.B. nr. 465 van 1 oktober 1986 (B.S., 18 oktober 1986); artikel volledig vervangen bij art. 242 Programmawet 22 december 1989 (B.S., 30 december 1989)).

Zo de vrouwelijke bediende buiten de periodes van verlof of van arbeidsonderbreking vastgesteld bij artikel 39 van de Arbeidswet van 16 maart 1971 arbeidsongeschikt is ten gevolge van zwangerschap of bevalling zijn de bepalingen van de artikelen 70 en 71 van toepassing.

TITEL V

De arbeidsovereenkomst voor dienstboden

HOOFDSTUK III

Schorsing van de uitvoering van de overeenkomst

Artikel 112

(Eerste lid aangevuld bij art. 6 K.B. nr. 465 van 1 oktober 1986 (B.S., 18 oktober 1986)).

Bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval behoudt de dienstbode het recht op zijn normaal loon voor een periode van zeven dagen vanaf de eerste dag van arbeidsongeschiktheid en op 60 % van het gedeelte van dat loon dat de loongrens die in aanmerking komt voor de berekening van de uitkeringen van de ziekte-en invaliditeitsverzekering niet overschrijdt, gedurende de zeven daaropvolgende dagen.

Bij arbeidsongeschiktheid wegens arbeidsongeval op de weg naar of van het werk gelden de bepalingen van artikel 54, § 2, eerste en tweede lid, voor dat loon.

Artikel 113

(Eerste lid aldus aangevuld bij art. 7 K.B. nr. 465 van 1 oktober 1986 (B.S., 18 oktober 1986); artikel volledig vervangen bij art. 243 Programmawet 22 december 1989 (B.S., 30 december 1989)).

Zo de vrouwelijke dienstbode buiten de periodes van verlof of van arbeidsonderbreking vastgesteld bij artikel 39 van de Arbeidswet van 16 maart 1971 arbeidsongeschikt is ten gevolge van zwangerschap of bevalling zijn de bepalingen van artikel 112 van toepassing.

TITEL VI

De overeenkomst voor tewerkstelling van huisarbeiders

(Een nieuwe Titel VI ingevoegd bij art. 4 Wet 6 december 1996 (B.S., 24 december 1996, err. 10 januari 1997)).

Artikel 119.1

Deze titel regelt de tewerkstelling van huisarbeiders die tegen loon arbeid verrichten onder gezag van een werkgever, in hun woonplaats of op elke andere door hen gekozen plaats, zonder dat zij onder het toezicht of de rechtstreekse controle van deze werkgever staan. Naargelang het geval betreft het een arbeidsovereenkomst voor werklieden of een arbeidsovereenkomst voor bedienden, zoals geregeld door deze wet.

Artikel 119.2

§ 1. Voor zover er in deze titel niet wordt van afgeweken, zijn op de overeenkomst voor tewerkstelling van huisarbeiders, naargelang het geval, de bepalingen betreffende de arbeidsovereenkomst voor werklieden of de arbeidsovereenkomst voor bedienden van toepassing.

§ 2. Wanneer in het kader van eenzelfde overeenkomst slechts een gedeelte van de prestaties van de werknemer onder de toepassing van deze titel valt, dan zijn de bepalingen van deze titel van toepassing op de prestaties die in zijn woonplaats of op de door de werknemer gekozen plaats moeten worden of zouden moeten worden verricht, terwijl de andere prestaties onder de toepassing vallen van de bepalingen betreffende de arbeidsovereenkomsten voor werklieden of bedienden. Op deze overeenkomst zijnde bepalingen van de artikelen 119.4 en 119.5 van toepassing.

Artikel 119.3

In afwijking van artikel 20 is de werkgever ten aanzien van de huisarbeider verplicht om:

1° zo de omstandigheden dit vereisen en behoudens strijdige bepaling, de voor de uitvoering van het werk nodige hulp, hulpmiddelen en materialen ter beschikking te stellen;

2° het loon te betalen op de overeengekomen wijze, tijd en plaats.

Artikel 119.4

§ 1. De overeenkomst voor tewerkstelling van huisarbeiders moet voor iedere werknemer afzonderlijk schriftelijk worden vastgesteld uiterlijk op het tijdstip waarop de werknemer de uitvoering van zijn overeenkomst aanvangt.

§ 2. Dit geschrift moet vermelden:

- 1° wat de werkgever betreft: de naam, de voornamen en de hoofdverblijfplaats of firmanaam en de maatschappelijke zetel en, in voorkomend geval, de benaming waaronder de werkgever zich tot het publiek richt;
- 2° wat de werknemer betreft: de naam, de voornamen en de hoofdverblijfplaats;
- 3° het overeengekomen loon of, ingeval dit niet kan vastgesteld worden, de wijze en de grondslag voor de berekening van het loon;
- 4° de vergoeding van de kosten die verbonden zijn aan de huisarbeid;
- 5° de plaats of de plaatsen die de huisarbeider gekozen heeft om zijn werk te verrichten;
- 6° een beknopte beschrijving van het overeengekomen werk;
- 7° de overeengekomen arbeidsregeling en/of werkrooster en/of het overeengekomen minimale volume van de prestaties;
- 8° het bevoegd paritair comité;

§ 3. De Koning kan, op voorstel van het bevoegd paritair orgaan, de bovengenoemde vermeldingen wijzigen en vervolledigen.

Artikel 119.5

Zo er geen geschrift is overeenkomstig de bepalingen van artikel 119.4, met uitzondering van § 2, 4°, kan de huisarbeider op elk ogenblik aan de arbeidsovereenkomst een einde stellen zonder naleving van een opzeggingstermijn of -vergoeding.

Artikel 119.6

Bij ontstentenis van de in artikel 119.4, § 2, 4°, bedoelde vermelding en bij ontstentenis van een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités die deze aangelegenheid regelt, is een forfaitair bedrag van 10% van het loon verschuldigd als vergoeding van de kosten die aan de huisarbeid verbonden zijn, tenzij de werknemer met verantwoordingsstukken aantoont dat de werkelijke kosten hoger zijn dan 10% van het "loon".

Artikel 119.7

De artikelen 49 en 50 zijn niet van toepassing op de overeenkomst voor tewerkstelling van huisarbeiders.

Artikel 119.8

In afwijking van artikel 27, heeft recht op het loon dat hem zou zijn toegekomen indien hij zijn dagtaak normaal had kunnen volbrengen, de arbeidsgeschikte werknemer, die forfaitair wordt betaald, die de arbeid niet kan beginnen of de arbeid, waaraan hij bezig was, niet kan voortzetten, om een reden die onafhankelijk is van zijn wil.

Artikel 119.9

In afwijking van artikel 31, § 2, eerste en tweede lid, moet de huisarbeider, bij arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte of ongeval en behoudens geval van overmacht:

- 1° onmiddellijk zijn werkgever op de hoogte brengen van zijn arbeidsongeschiktheid;
- 2° binnen 2 werkdagen vanaf de dag van de ongeschiktheid aan de werkgever een geneeskundig getuigschrift sturen of overhandigen. Van deze termijn kan bij collectieve arbeidsovereenkomst of in het arbeidsreglement worden afgeweken.

Wordt het getuigschrift na de voorgeschreven termijn overgelegd, dan kan aan de werknemer het recht worden ontzegd op de in de artikelen 52, 54, 55, 70, 71, 73, 119.10 en 119.12 bedoeld loon voor de dagen van ongeschiktheid die de dag van het overhandigen of het sturen van het getuigschrift voorafgaan.

Artikel 119.10

§ 1. Op voorstel van het bevoegd paritair orgaan, kan de Koning het aantal carensdagen, bepaald in artikel 52, wijzigen voor de huisarbeiders die niet met een forfaitair loon betaald worden.

§ 2. In afwijking van artikel 56, heeft de huisarbeider die niet forfaitair betaald wordt, gedurende de periodes en de verloven die in de bepalingen van de artikelen 51, 52, 54 en 55 vastgesteld zijn, recht op een dagelijks forfaitair loon gelijk aan 1/7e van zijn normaal wekelijks loon behalve indien de uitvoering van de arbeidsovereenkomst al geschorst is of indien de werknemer op een ander loon recht heeft.

Het loon wordt berekend overeenkomstig de wetgeving inzake de feestdagen.

Na advies van het bevoegd paritair orgaan kan de Koning een andere berekeningswijze van het normaal loon bepalen.

Artikel 119.11

Artikel 41 is slechts van toepassing op de huisarbeider die forfaitair betaald wordt.

Artikel 119.12

§ 1. Voor de huisarbeiders die niet forfaitair worden betaald, kan de Koning, op voorstel van het bevoegd paritair orgaan, één of meerdere carensdagen opleggen of, in geval van toepassing van de artikelen 70 en 71, het aantal carensdagen wijzigen.

§ 2. Voor de in de artikelen 70, 71 en 73 bedoelde periodes heeft de huisarbeider die niet forfaitair betaald wordt, recht op een dagelijks forfaitair loon gelijk aan 1/7e van zijn normaal wekelijks loon behalve als de uitvoering van de arbeidsovereenkomst al geschorst is of als de werknemer op een ander loon recht heeft.

Het loon wordt overeenkomstig de wetgeving inzake de feestdagen berekend.

Na advies van het bevoegd paritair orgaan kan de Koning een andere berekeningswijze van het normaal loon bepalen.

35. Wet van 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering

(*B.S.*, 17 augustus 1978)

Gewijzigd bij Programmawet 22 december 1989 (*B.S.*, 30 december 1989); bij Wet 23 maart 1994 (*B.S.*, 30 maart 1994); bij K.B. 19 december 1996 (*B.S.*, 31 december 1996); bij Wet 17 februari 1997 (*B.S.*, 8 april 1997); bij Wet 13 februari 1998 (*B.S.*, 19 december 1998).

TITEL V. opgeheven met betrekking tot de aangelegenheden die tot de bevoegdheid van de federale wetgever behoren door art.32 Wet 7 mei 1999 (*B.S.*, 19 juni 1999) en wordt, voor wat de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest betreft, opgeheven door art 20 Decreet Vlaamse Raad 8 mei 2002 (*B.S.*, 26 juli 2002).

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 promotiekansen 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 aangeworven 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 1

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 beroepshierarchie.

Het is onder meer verboden:

1° te verwijzen naar het geslacht van de werknemer in de werkaanbiedingen of in de advertenties voor betrekkingen en promotiekansen, of in 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 rechtstreeks 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 2 **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 3 **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

(Gewijzigd bij art. 1 K.B. 19 december 1996 (B.S., 31 december 1996)).

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

- de arbeidsovereenkomst, de bestuursrechterlijke 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
- 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

(Eerste lid, 1° opgeheven bij Wet 17 februari 1997 (B.S., 8 april 1997)).

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

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 teneinde 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 135¹

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.

¹ Wat de privé-sector betreft, belast het K.B. van 17 februari 1981 (*B.S.*, 25 februari 1981) de Commissie Vrouwenarbeid en de Gespecialiseerde Commissie, opgericht krachtens artikel 6 van C.A.O. nr. 25, met het geven van adviezen op aanvraag van de bevoegde rechtbanken. Bij het K.B. van 15 februari 1993 (*B.S.*, 6 maart 1993) houdende de oprichting van een Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen, werd het K.B. van 2 december 1974 opgeheven waarbij de Commissie Vrouwenarbeid was opgericht. Krachten art. 7 van het K.B. van 15 februari 1993 staat de Vaste Commissie Arbeid (art. 5, § 2) in voor de opdrachten welke bij wettelijke en reglementaire bepalingen aan de Commissie Vrouwenarbeid werden toegekend.

Wat de openbare sector betreft, werd bij K.B. van 2 maart 1984 (*B.S.*, 29 maart 1984) de Raadgevende Commissie inzake geschillen met betrekking tot de gelijke behandeling van mannen en vrouwen in de openbare diensten opgericht. Dit K.B. werd gewijzigd bij K.B. van 9 januari 1985 (*B.S.*, 6 februari 1985).

§ 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 vóór 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

(Gewijzigd bij Programmawet 22 december 1989 (B.S., 30 december 1989)).

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 bij Programmawet 22 december 1989 (B.S., 30 december 1989)).

Bovendien mogen deze ambtenaren bij uitoefening van hun opdracht op elk ogenblik van dag of van 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

(Opgeheven bij Programmawet 22 december 1989 (B.S., 30 december 1989)).

HOOFDSTUK V
Strafbepalingen

Artikel 141

Onverminderd het bepaalde in de artikelen 269 en 274 van het Strafwetboek worden gestraft met gevangenisstraf van acht dagen tot een maand en met een geldboete van 26 frank (0,64 EUR) tot 500 frank (12,39 EUR) 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 50.000 frank (1239,47 EUR) 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 bij Wet 13 februari 1998 (B.S., 19 februari 1998)).

§ 1. Alle bepalingen van boek I van het Strafwetboek, uitgezonderd 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 Wet 23 maart 1994 (B.S., 30 maart 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 aanbiedingen 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 beroepskeuzevoorlichting, 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 beroepskeuzevoorlichting, 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 bepaalde 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, 108*bis*, 108*ter* van de Grondwet bedoelde autoriteiten, voor zover zij strijdig zijn met het bepaalde in Titel V van deze wet.

36. Koninklijk Besluit van 8 februari 1979 tot vaststelling van de gevallen waarin melding kan worden gemaakt van het geslacht in de toegangsvoorwaarden van een betrekking of een beroepsactiviteit

(B.S., 16 februari 1979)

Artikel 1

In de toegangsvoorwaarden van een betrekking of een beroepsactiviteit waarvoor het geslacht een doorslaggevende voorwaarde vormt kan men enkel voor de hiernavolgende gevallen het geslacht vermelden:

1° betrekkingen of beroepsactiviteiten van:

- toneelspeler, toneelspeelster, zanger, zangeres, danser, danseres, en van kunstenaar op wie een beroep gedaan wordt om een mannelijke of vrouwelijke rol te vertolken;
- mannequin die zich hoeft te kleden met de bedoeling kledingstukken voor te stellen;
- model voor kunstschilders, beeldhouwers, fotograven en schoonheidssalons;

2° betrekkingen of beroepsactiviteiten die uitgeoefend worden in landen die niet behoren tot de Lid-Staten van de Europese Economische Gemeenschap en waarvan de uitoefening door de plaatselijke wetten en gebruiken aan een bepaald geslacht is voorbehouden.

Artikel 2

Dit besluit heeft uitwerking met ingang van 27 augustus 1978.

Artikel 3

Onze minister van Tewerkstelling en Arbeid is belast met de uitvoering van dit besluit.

37. Koninklijk Besluit van 15 februari 1980 houdende oprichting van een Onderwijscommissie voor het waarborgen van een gelijkwaardige rol van mannen en vrouwen in de samenleving

(B.S., 26 februari 1980)

Artikel 1

Bij het Ministerie van Nationale Opvoeding en Nederlandse Cultuur, in het bijzonder bij het Bestuur Gemeenschappelijke Diensten voor Nationale Opvoeding, wordt een "Onderwijscommissie voor het waarborgen van een gelijkwaardige rol van mannen en vrouwen in de samenleving" opgericht, hierna genoemd de Commissie.

Artikel 2

De opdracht van de Commissie bestaat erin, ofwel op eigen initiatief, ofwel op vraag van de Minister van Nationale Opvoeding:

- advies te verstrekken, studiën te ondernemen of wettelijke en reglementaire maatregelen voor te stellen die rechtstreeks of onrechtstreeks verband hebben met de gelijkschakeling van de onderwijskansen van jongens en meisjes voor elke studierichting en op elk onderwijsniveau;
- over te gaan tot een onderzoek en advies te verstrekken over de verschillende pedagogische middelen waaronder de coïnstructie en de coëducatie, die kunnen gebruikt worden om op te voeden tot een evenwichtige jongen-meisje- en man-vrouwrelatie in het schoolleven en in het gezinsleven, alsook in het sociale, economische, culturele en politieke leven;
- programma-elementen te formuleren die in de opleiding van de leerkrachten, en in de recyclage, dienen te worden ingebouwd;
- maatregelen voor te stellen ten einde de activiteiten van de P.M.S.-centra en van de diensten voor studie- en beroepsoriëntering aan te passen.

Om haar opdracht te vervullen, mag de Commissie alle vereiste informatie inwinnen en een beroep doen op deskundigen die geen lid zijn van de Commissie.

Artikel 3

De Commissie bestaat uit:

1° een voorzitter en een ondervoorzitter gekozen uit hoofde van hun bevoegdheid op het gebied van de aangelegenheden die onder de Commissie ressorteren.

Zij moeten van verschillend geslacht zijn en tot verschillende ideologische strekkingen behoren;

2° acht leden, waarvan er respectievelijk twee het door het Rijk ingericht onderwijs, twee het officieel gesubsidieerd onderwijs, vier het niet-confessioneel onderwijs;

Vier van deze leden vertegenwoordigen het confessioneel onderwijs, vier het niet-confessioneel onderwijs;

3° vier leden, waarvan er respectievelijk twee de officiële en twee de vrije psycho-medische-sociale centra vertegenwoordigen;

4° drie leden aangeduid onder de kandidaten die op dubbele lijsten door de drie vakverenigingen, die in de Syndicale Raad van Advies van het departement vertegenwoordigd zijn, voorgedragen worden;

5° twee leden aangeduid onder de kandidaten, die op dubbele lijsten, enerzijds door het "Nationaal Verbond Ouderverenigingen bij het Officieel Neutraal Onderwijs" en anderzijds door de "Nationale Confederatie der Ouderverenigingen" voorgedragen worden;

6° twee leden aangeduid onder de kandidaten die op een dubbele lijst door de Commissie Vrouwenarbeid, opgericht bij koninklijk besluit van 2 december 1974, voorgedragen worden;

7° vijf leden gekozen uit hoofde van hun bevoegdheid of hun bekwaamheid inzake de aangelegenheden die onder de Commissie ressorteren.

Voor elk van de leden vermeld in 2° tot 7° wordt een plaatsvervangend lid aangeduid van hetzelfde geslacht en van dezelfde ideologische strekking.

Wat de leden en de plaatsvervangende leden vermeld onder 3°, 4°, 6° en 7° betreft, zal telkens het ideologisch evenwicht verzekerd zijn.

De Commissie wordt zo samengesteld dat er een evenwicht bestaat zowel tussen de ideologische strekkingen als tussen het geslacht der leden.

De voorzitter, ondervoorzitter, de leden en de plaatsvervangende leden worden door Ons benoemd voor een mandaat van vier jaar, dat vernieuwd kan worden.

Indien een lid zijn mandaat niet meer kan vervullen, wordt dit door zijn plaatsvervanger voltooid.

Artikel 4

De werkzaamheden van de Commissie worden door de voorzitter geleid. Wanneer hij afwezig of belet is, wordt hij door de ondervoorzitter vervangen. De voorzitter wordt bijgestaan door een bureau, samengesteld, naast de voorzitter en de ondervoorzitter, uit zes in de schoot van de Commissie verkozen leden.

Het bureau is belast met de voorbereiding van de werkzaamheden van de Commissie en met de uitvoering van haar beslissingen.

Het evenwicht tussen de geslachten en de ideologische strekkingen zal ook in dat bureau geëerbiedigd worden.

Artikel 5

In de schoot van de Commissie kunnen onder het voorzitterschap van een lid van het bureau, afdelingen of werkgroepen samengesteld worden. Het evenwicht tussen de ideologische strekkingen zal ook in die afdelingen of werkgroepen geëerbiedigd worden.

Artikel 6

De Commissie kan slechts geldig beraadslagen indien ten minste de helft van de leden aanwezig is.

Indien deze voorwaarde niet vervuld is, wordt de Commissie acht dagen later met dezelfde agenda samengeroepen, en kan geldig beraadslagen, welk ook het aantal aanwezige leden is.

Artikel 7

Het secretariaat van de Commissie wordt door een ambtenaar van de Gemeenschappelijke Diensten van Nationale Opvoeding waargenomen.

Artikel 8

De Commissie stelt haar huishoudelijk reglement op.

De agenda van de Commissie wordt door het bureau bepaald.

Als een lid niet aanwezig kan zijn, verwittigt het zijn plaatsvervanger. Een plaatsvervangend lid is niet aanwezig gelijktijdig met het effectief lid.

Artikel 9

De voorzitter en de ondervoorzitter, de leden van de Commissie, van de afdelingen en de werkgroepen, evenals de deskundigen, hebben recht:

1° op een zitpenning van 400 BEF (9,92 EUR) per vergadering van ten minste twee uur, uitgenomen indien zij deel uitmaken van een ministerieel kabinet of indien zij tot een Rijksadministratie, een openbare instelling of tot een gesubsidieerde instelling behoren;

2° indien zij een vergadering bijwonen die buiten hun administratieve verblijfplaats gehouden wordt:

a) op de terugbetaling van de reiskosten volgens de voorwaarden bepaald bij het koninklijk besluit van 18 januari 1965;

b) op een vergoeding wegens verblijfkosten onder de voorwaarden bepaald bij het koninklijk besluit van 24 december 1964.

Voor de toepassing van deze besluiten worden de voorzitter, ondervoorzitter, de leden, de plaatsvervangende leden en de deskundigen gelijkgesteld met de ambtenaren van rang 13.

Artikel 10

Dit besluit treedt in werking de dag van zijn bekendmaking in het Belgische Staatsblad.

Artikel 11

Onze Minister van Nationale Opvoeding is belast met de uitvoering van dit besluit.

38. Koninklijk Besluit van 17 februari 1981 genomen ter uitvoering van artikel 135 van de wet van 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering

(B.S., 25 februari 1981)

Artikel 1

Zijn belast met het geven van adviezen op aanvraag van de bevoegde rechtbank over de geschillen die betrekking hebben op de toepassing in de privé-sector van de bepalingen van titel V van de wet van 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering:

1° de Commissie Vrouwenarbeid, opgericht bij koninklijk besluit van 2 december 1974,

2° en de gespecialiseerde commissie, opgericht krachtens artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25, gesloten op 15 oktober 1975 in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 9 december 1975.

Artikel 2

Onze minister van Tewerkstelling en Arbeid is belast met de uitvoering van dit besluit.

39. Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 35 van 27 februari 1981 van de Nationale Arbeidsraad betreffende sommige bepalingen van het arbeidsrecht ten aanzien van de deeltijdse arbeid

Algemeen verbindend verklaard bij *K.B.* 21 september 1981 (*B.S.*, 6 oktober 1981 - err. 4 december 1981).

Gewijzigd door C.A.O. nr. 35bis van 9 februari 2000 (*B.S.*, 29 maart 2000), algemeen verbindend verklaard bij *K.B.* 12 maart 2000 (*B.S.*, 29 maart 2000).

Toepassingsfeer

Artikel 1

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers die zijn gebonden door een arbeidsovereenkomst, gesloten voor deeltijdse arbeid alsmede op de werkgevers die hen tewerkstellen.

Commentaar

Overeenkomstig de door het Internationaal Arbeidsbureau geformuleerde beginselen, is de Raad van oordeel dat de deeltijdse arbeid moet worden onderscheiden van andere vormen van arbeid, met name occasionele arbeid, seizoenarbeid en tijdelijke arbeid; het moet gaan om arbeid die regelmatig en vrijwillig gedurende een kortere periode dan de normale periode wordt verricht.

Beginsel van gelijke behandeling

Artikel 1bis

(Ingevoegd bij art. 1 CAO nr. 35bis van 9 februari 2000)

a. Met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden worden deeltijdwerkers niet minder gunstig behandeld dan vergelijkbare voltijdwerkers louter op grond van het feit dat zij in deeltijd werkzaam zijn, tenzij het verschil in behandeling om objectieve redenen gerechtvaardigd is.

b. Wanneer zulks passend is, wordt het "prorata temporis"-beginsel toegepast.

c. Wanneer zulks om objectieve redenen gerechtvaardigd is, kan de toegang tot bepaalde arbeidsvoorwaarden afhankelijk worden gesteld van een bepaalde diensttijd, arbeidsduur of beloning.

De criteria voor de toegang tot bepaalde arbeidsvoorwaarden worden op gezette tijden opnieuw bezien met inachtneming van het beginsel van gelijke behandeling zoals bepaald in punt a. hierboven.

Commentaar :

Dit artikel heeft tot doel in deze overeenkomst het beginsel van gelijke behandeling in te schrijven, zoals bedoeld in clause 4 van de raamovereenkomst die als bijlage is opgenomen bij de Richtlijn 97/81/EG van 15 december 1997 betreffende de door de UNICE, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst in zake deeltijdarbeid.

Bepalingen van de geschreven arbeidsovereenkomst

Artikel 2

In toepassing van artikel 11*bis*, lid 2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, kan de geschreven arbeidsovereenkomst hetzij uitdrukkelijk de overeengekomen deeltijdse arbeidsregeling en uurrooster vermelden, hetzij verwijzen naar de deeltijdse arbeidsregelingen die zijn vervat in het arbeidsreglement en/of naar de deeltijdse arbeidsregelingen die door de paritaire comités of op ondernemingsniveau zijn vastgesteld.

Definitie en toepassingsmodaliteiten van het veranderlijk uurrooster

Artikel 3

Voor de toepassing van artikel 11*bis*, lid 3 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, is het uurrooster veranderlijk, wanneer de arbeidsovereenkomst, gesloten voor deeltijdse arbeid, de wekelijkse arbeidsduur vaststelt zonder vooraf de dagen en/of de uren van het uurrooster nauwkeurig aan te geven.

In dat geval moet de werknemer voorafgaandelijk van zijn te verrichten dagelijkse arbeidsprestaties in kennis worden gesteld.

De procedure van voorafgaande verwittiging zal bepaald worden bij een in de schoot van het bevoegd paritair comité gesloten collectieve arbeidsovereenkomst.

Bij ontstentenis van een dergelijke collectieve arbeidsovereenkomst, zal de werknemer ten minste vijf werkdagen vooraf van zijn uurrooster in kennis worden gesteld.

Vorrang voor het verkrijgen van een voltijdse betrekking

Artikel 4

De deeltijdse werknemer moet op zijn verzoek bij voorrang een vacant geworden voltijdse betrekking, waarvoor hij in aanmerking kan komen, verkrijgen, in zoverre hij aan de vereiste kwalificaties voldoet en hij de voorgestelde uurregeling aanvaardt.

De deeltijdse werknemer die belangstelling heeft voor een voltijdse betrekking geeft dit te kennen aan de werkgever of diens aangestelde die tot taak heeft elke openstaande voltijdse betrekking aan de belanghebbende werknemer mee te delen.

Het verrichten van bijkomende uren

Artikel 5

De paritaire comités verduidelijken onder welke voorwaarden en in welke mate bijkomende uren mogen worden verricht.

Onder bijkomende uren moet worden verstaan, de uren die de conventionele arbeidsduur van de deeltijdse werknemers overstijgen, zonder evenwel de bij wet of collectieve arbeidsovereenkomst vastgestelde normale arbeidsduur te overschrijden.

Artikel 6

Bij ontstentenis van een in een paritair comité gesloten collectieve arbeidsovereenkomst, kan de overschrijding van het uurrooster, wegens bijkomende uren die op verzoek van de werknemer worden verricht, aanleiding geven tot een aanpassing van de arbeidsovereenkomst, indien de werknemer daarom verzoekt. Die

aanpassing zal gebeuren ingeval het voorziene uurrooster met ten minste 1 uur gemiddeld per week gedurende een kwartaal wordt overschreden. De aanpassingsmodaliteiten zullen in onderling akkoord tussen de werkgever en de werknemer worden vastgesteld.

Wanneer de werknemer het eist, mag de aanpassing niet beneden het gemiddelde liggen van de tijdens het kwartaal verrichte bijkomende uren.

Artikel 7

Bij ontstentenis van een in een paritair comité gesloten collectieve arbeidsovereenkomst, mogen de bijkomende uren op verzoek van de werkgever, slechts met de instemming van de werknemer worden verricht.

Ingeval het voorziene uurrooster gedurende een kwartaal met ten minste 1 uur gemiddeld per week wordt overschreden, gelden navolgende bepalingen:

De betrokken werknemer heeft op zijn verzoek recht:

a) hetzij op de herziening van zijn arbeidsovereenkomst, volgens de in het vorig artikel vastgestelde normen;

b) hetzij op een inhaalrust, op voorwaarde dat de duur van de tijdens het kwartaal verrichte bijkomende uren gemiddeld 20 % van het overeengekomen uurrooster bereikt.

Die inhaalrust moet binnen de 13 weken volgend op het kwartaal worden toegekend.

De modaliteiten voor de toekenning van de inhaalrust worden bij akkoord tussen de werkgever en de betrokken werknemer vastgesteld. Bij ontstentenis van een dergelijk akkoord, moet de inhaalrust per minimumschijf van één uur worden toegekend; die inhaalrust mag per week niet meer bedragen dan 20 % van de in de arbeidsovereenkomst vastgestelde wekelijkse arbeidsduur.

De berekening van het gemiddelde van de tijdens de vakantieperioden verrichte bijkomende uren zal gebeuren door gelijkstelling met het tijdens de andere maanden van de driemaandelijke periode gepresteerde gemiddelde om te vermijden dat de vakantieperiode de berekening van het gemiddelde beïnvloedt.

Artikel 8

Voor de toepassing van de artikelen 6 en 7 wordt onder kwartaal verstaan het kwartaal dat in aanmerking wordt genomen voor de berekening van de sociale zekerheidsbijdragen.

Commentaar :

Het begrip «kwartaal» in de sociale zekerheid kan op twee verschillende manieren worden omschreven naar gelang van de periodiciteit van de betalingen: voor de werknemers die per maand worden betaald, stemt het overeen met het kalenderkwartaal; voor de werknemers die worden betaald per periode die minder bedraagt dan of niet samenvalt met de maand, stemt het overeen met de periode die is gedekt door de uitbetalingen waarvan de sluitingsdag in eenzelfde kalenderkwartaal valt (cf. art. 24 van het K.B. van 28 november 1969 betreffende de sociale zekerheid).

Beloning

Artikel 9

De deeltijdse werknemer moet voor een gelijk werk of voor een werk van gelijke waarde in verhouding hetzelfde loon ontvangen als een voltijdse werknemer, ongeacht de modaliteiten volgens dewelke het loon wordt uitbetaald.

Alle looncomponenten van de voltijdse werknemer moeten volgens dezelfde normen, dezelfde loonschalen en dezelfde toetsingscriteria worden toegepast op de deeltijdse werknemer in verhouding tot zijn arbeidsduur in de onderneming, voor zover hij onder gelijkaardige voorwaarden is tewerkgesteld en tot dezelfde categorie van werknemers behoort.

Artikel 10

De deeltijdse werknemer heeft recht op een gemiddeld minimum maandloon dat, naar rata van zijn arbeidsduur in de onderneming, proportioneel wordt berekend op het gemiddeld minimum maandinkomen van de voltijdse werknemer, zoals het is vastgesteld in de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de schoot van het bevoegd paritair comité of, bij ontstentenis, in de schoot van de Nationale Arbeidsraad.

Datum van inwerkingtreding - Duur - Herziening en opzegging

Artikel 11

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een onbepaalde tijd.

De artikelen 1 tot 4 treden in werking op de datum en volgens de modaliteiten bepaald in artikel 8 van de wet van 23 juni 1981 waarbij in de arbeidswetgeving sommige bepalingen betreffende de deeltijdse arbeid worden opgenomen.

De artikelen 5 tot 11 treden in werking tien dagen na de bekendmaking van genoemde wet van 23 juni 1981 in het Belgisch Staatsblad.

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst kan op verzoek van de meest gereede ondertekenende partij worden herzien of opgezegd, met inachtneming van een opzeggingstermijn van 6 maanden.

40. Wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers

(B.S., 2 juli 1981)

Artikel 16

& 1. Bij het vaststellen van de sociale prestaties en de toekenningsvoorwaarden ervan, mag tussen de sociaal verzekerden die zich in dezelfde toestand bevinden, geen onderscheid gemaakt worden.

Artikel 29

Om te voldoen aan de richtlijn van de Raad van de Europese Gemeenschappen van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, evenals van deze van 19 december 1978 betreffende de geleidelijke tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandelingen van mannen en vrouwen op het gebied van sociale zekerheid, treft de Koning de nodige maatregelen tot aanpassing en harmonisering van de wetgevingen betreffende de ziekte- en invaliditeitsverzekering, de kinderbijslag, de pensioenen, de werkloosheidsverzekering en de jaarlijkse vakantie.

Die maatregelen zullen inzonderheid betrekking hebben op:

1. de begrippen “gezinshoofd” en “persoon ten laste”;
2. de verschillen in de toekenningsvoorwaarden betreffende bepaalde prestaties;
3. de verschillen in verband met de bewijslast;
4. de verschillen in de berekeningswijze en in de bedragen van sommige uitkeringen.

41. Koninklijk Besluit van 16 oktober 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 augustus 1978 tot economische heroriëntering

(B.S., 5 november 1981)

Artikel 1

Voor de toepassing van afdeling 2, hoofdstuk II van Titel V van de wet van 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering verstaat men onder beroepskeuzevoorlichting en beroepsopleiding de volgende materies die niet onderworpen zijn aan het overleg bepaald in artikel 5 van de wet van 29 mei 1959 tot wijziging van sommige bepalingen van de onderwijswetgeving:

het aanleren van een ambacht of een beroep, met inbegrip van de stages, inzonderheid de stages van jongeren, in de ondernemingen en de diensten die behoren tot de private of de openbare sector.

Artikel 2

Dit besluit treedt in werking de dag waarop het in het *Belgisch Staatsblad* is bekendgemaakt.

Artikel 3

Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid is belast met de uitvoering van dit besluit.

42. Besluit van de Executieve van de Franse Gemeenschap van 29 oktober 1982 tot bepaling van de beroepsoriëntering en vorming voor de toepassing van artikel 125 van de wet van 4 augustus 1978 betreffende de economische wederoriëntering

(B.S., 18 december 1982)

Artikel 1

Voor de toepassing van artikel 125 van de wet van 4 augustus 1978 van economische wederoriëntering in de materies die tot de bevoegdheid van de Franse Gemeenschap behoren, hoeft er door beroepsoriëntering en vorming te worden verstaan elke cursus, theoretisch of praktisch, van algemene vorming of van bijzondere vorming, georganiseerd met het oog op het aanleren van een ambacht of van een beroep met het oog op de economische, sociale, culturele of sportieve bevordering van de werklieden.

Artikel 2

Dit besluit treedt in werking op de dag dat het in het *Belgisch Staatsblad* wordt bekendgemaakt.

Artikel 3

De leden van de Executieve worden belast, elk voor wat hen betreft, met de uitvoering van dit besluit.

43. Koninklijk Besluit van 29 juni 1983 betreffende de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot de beroepsopleiding verstrekt in de onderwijs-instellingen, vastgesteld ter uitvoering van de artikelen 124 en 125 van de wet van 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering

(B.S., 25 augustus 1983)

Artikel 1

Voor de toepassing van afdeling 2, hoofdstuk II van Titel V van de wet van 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering, en voor zover het materies betreft die onderworpen zijn aan het overleg, bedoeld in artikel 5 van de wet van 29 mei 1959, wordt verstaan onder:

1. Beroepsopleiding: het onderwijs met uitzondering van:
 - a) kleuter- en lager onderwijs;
 - b) het algemeen secundair onderwijs van het type II;
 - c) de tweede en derde graad van het algemeen secundair onderwijs van het type I.
2. Beroepskeuzevoorlichting: de informatie en adviezen met betrekking tot studie- en beroepskeuzemogelijkheden betreffende de in punt 1 hierboven bedoelde beroepsopleidingen verstrekt door:
 - a) de psycho-medisch-sociale centra georganiseerd of gesubsidieerd door het Rijk;
 - b) de instellingen en de personen die gemachtigd zijn tot het opstellen van een inschrijvingsverslag in uitvoering van artikel 5 van de wet van 6 juli 1970 op het buitengewoon onderwijs, alsook de diensten belast zijn met de permanente begeleiding van leerlingen in het buitengewoon onderwijs conform met artikel 12, § 2 van dezelfde wet.

Artikel 2

Voor de toepassing van afdeling 2, hoofdstuk II van Titel V van de wet van 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering wordt eveneens verstaan onder:

1. Beroepskeuzevoorlichting: de informatie en de adviezen met betrekking tot studie- en beroepskeuzemogelijkheden verstrekt door de Diensten voor studieadvies of gelijkaardige Diensten die in het kader van de Universiteiten opgericht zijn.
2. Beroepsopleiding: het universitair onderwijs.

Artikel 3

§ 1. Onverminderd de beslissingen van de Inrichtende Machten waarbij de gemengdheid in het onderwijs werd ingevoerd, mag voor de toepassing van de gelijke behandeling waarvan sprake in artikel 125 van de wet van 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering, de inschrijving van een regelmatige leerling op basis van zijn geslacht niet geweigerd worden tenzij er op het grondgebied van de gemeente waar de inrichting gelegen is of in één der aangrenzende gemeenten een inrichting met hetzelfde karakter en met de gevraagde beroepsopleiding voorkomt waar leerlingen van dat geslacht zich kunnen inschrijven.

Bij de gemeenten die per 1 september 1983 100.000, en per 1 september 1988 30.000 inwoners tellen, worden de aangrenzende gemeenten, zoals hierboven bedoeld, niet bijgeteld.

§ 2. Vanaf 1 januari 1990 worden de aangrenzende gemeenten, zoals bedoeld in § 1, niet meer bij deze gemeenten geteld.

§ 3. Voor de toepassing van §§ 1 en 2, gelden de bevolkingscijfers zoals deze blijken uit de jongste gepubliceerde cijfers, bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad.

Artikel 4

Voor wat betreft de toepassing van de gelijke behandeling waarvan sprake in artikel 125 van de wet van 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering, op het vlak van de beroepsopleiding in het Buitengewoon Secundair Onderwijs, kan de Minister van Onderwijs, op advies van de Hoge Raad van het Buitengewoon Onderwijs, individuele afwijkingen toestaan op het bepaalde in artikel 3.

De beslissing over elke aanvraag tot afwijking, zij weze gunstig of ongunstig, dient met redenen omkleed te zijn.

Artikel 5

Dit besluit treedt in werking op 1 juli 1983

Artikel 6

Onze Ministers van Onderwijs zijn, ieder wat hem betreft, belast met de uitvoering van dit besluit.

44. Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 38 van 6 december 1983 van de Nationale Arbeidsraad, betreffende de werving en selectie van werknemers

(B.S., 28 juli 1984)

Artikel 2bis

(Ingevoegd bij C.A.O. nr. 38ter van 17 juli 1998, algemeen verbindend verklaard door het K.B. van 8 oktober 1998 (B.S., 27 oktober 1998); gewijzigd door C.A.O. nr. 38quater van 14 juli 1999, algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 31 augustus 1999 (B.S., 21 september 1999)).

De aanwervende werkgever mag de sollicitant niet op een discriminerende wijze behandelen.

De werkgever moet tijdens de procedure alle sollicitanten gelijk behandelen. Daarbij mag hij geen onderscheid maken op grond van persoonlijke elementen, wanneer deze geen verband houden met de functie of met de aard van de onderneming, behalve indien zulks wettelijk wordt vereist of toegelaten. Zo mag de werkgever in principe geen onderscheid maken op grond van leeftijd, geslacht, burgerlijke staat, ziekteverleden, ras, huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming, politieke levensovertuiging, lidmaatschap van een vakbond of een andere organisatie, seksuele geaardheid, handicap.

45. Koninklijk Besluit van 2 maart 1984 tot oprichting van de Raadgevende Commissie inzake geschillen met betrekking tot de gelijke behandeling van mannen en vrouwen in de openbare diensten

(B.S., 29 maart 1984)

Gewijzigd bij het K.B. 9 januari 1985 (B.S., 6 februari 1985).

Artikel 1

(§ 2, eerste lid aangevuld bij art. 1 K.B. 9 januari 1985 (B.S., 6 februari 1985)).

§ 1. Bij de Minister tot wiens bevoegdheid het Openbaar Ambt behoort wordt een Commissie opgericht, genoemd "Raadgevende Commissie inzake geschillen met betrekking tot de gelijke behandeling van mannen en vrouwen in de openbare diensten", hierna genoemd "de Commissie".

§ 2. De Commissie heeft als opdracht aan de bevoegde rechtsmacht, wanneer deze erom vraagt, adviezen te verstrekken over geschillen betreffende de toepassing van de bepalingen van Titel V van de wet van 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering in de openbare diensten. Zij heeft bovendien als opdracht om, hetzij op eigen initiatief, hetzij op verzoek van de minister tot wiens bevoegdheid het Openbaar Ambt behoort, ten einde elke betwisting te voorkomen, adviezen uit te brengen, studies te verrichten of wettelijke of reglementaire maatregelen voor te stellen in elke aangelegenheid die rechtstreeks of onrechtstreeks betrekking heeft op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen in de openbare diensten.

Zij kan alle inlichtingen inwinnen die nodig zijn voor het uitvoeren van haar opdracht en, in voorkomend geval, bijstand vragen van deskundigen welke geen lid zijn van de Commissie.

Artikel 2

(Gewijzigd bij art. 2 K.B. 9 januari 1985 (B.S., 6 februari 1985)).

§ 1. Onder openbare dienst in de zin van artikel 1 moet worden verstaan :

- a) de rijksbesturen en andere rijksdiensten, daarin begrepen de diensten van het Rekenhof, die welke de rechterlijke macht of de Raad van State bijstaan, de onderwijsinstellingen en de krijgsmacht;
- b) de van de Staat afhankende instellingen van openbaar nut;
- c) de diensten van de Gemeenschappen en Gewesten, en de instellingen van openbaar nut die van een Gemeenschap of een Gewest afhangen;
- d) de provinciën, de agglomeraties, de Nederlandse cultuurcommissie, de Franse cultuurcommissie en de verenigde cultuurcommissies van de Brusselse agglomeratie, de federaties van gemeenten, de associaties van gemeenten, de gemeenten, de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, de intercommunale openbare centra voor maatschappelijk welzijn en de andere aan de provinciën en gemeenten ondergeschikte openbare inrichtingen;
- e) de polders en de wateringten.

§ 2. De Commissie is niet bevoegd ten aanzien van het personeel van de diensten van de Kamer van volksvertegenwoordigers en van de senaat, het personeel van de Gemeenschapsraden en de Gewestraden, de magistraten en de griffiers van de Rechterlijke Orde, de ambtsdragers bij de Raad van State en de leden van het Rekenhof.

Artikel 3

(Gewijzigd bij art. 3 K.B. 9 januari 1985 (B.S., 6 februari 1985)).

§ 1. De Commissie bevat een Nederlandstalige afdeling, een Franstalige afdeling en een Duitstalige afdeling die er respectievelijk mee belast zijn de adviezen uit te brengen over de in het Nederlands, het Frans en het Duits gestelde vragen.

De Commissie bestaat uit :

1° een voorzitter en een ondervoorzitter aangewezen door de Minister tot wiens bevoegdheid het Openbaar Ambt behoort;

2° per afdeling :

a) voor de Nederlandstalige en de Franstalige afdeling :

- uit zes gewone en zes plaatsvervangende leden, aangewezen door de Minister tot wiens bevoegdheid het Openbaar Ambt behoort;
- uit zes gewone en zes plaatsvervangende leden aangewezen door de representatieve vakorganisaties in de zin van artikel 7 van de Wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel.

b) voor de Duitstalige afdeling:

- uit drie gewone en drie plaatsvervangende leden aangewezen door de Minister tot wiens bevoegdheid het Openbaar Ambt behoort;
- uit drie gewone en drie plaatsvervangende leden aangewezen door de representatieve vakorganisaties in de zin van artikel 7 van de Wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel.

De voorzitter, de ondervoorzitter en de leden van de Commissie worden aangewezen voor een mandaat van vier jaar dat hernieuwbaar is.

§ 2. De voorzitter, de ondervoorzitter en de leden aangewezen door de minister tot wiens bevoegdheid het openbaar ambt behoort, worden gekozen uit de personeelsleden van de in artikel 2, § 1, vermelde openbare diensten.

Zij moeten titularis zijn van een graad die ten minste in rang 13 is ingedeeld of waaraan een weddeschaal is verbonden die gelijk is aan of hoger dan de schaal 13/1, zoals deze is vastgesteld in de tabel die bijlage I uitmaakt van het koninklijk besluit van 29 juni 1973 houdende bezoldigingsregeling van het personeel der ministeries.

§ 3. De voorzitter moet bewezen hebben het Nederlands en het Frans machtig te zijn. Hij neemt het voorzitterschap waar van de Nederlandstalige en van de Franstalige afdeling. De ondervoorzitter moet bewezen hebben het Duits en het Frans of het Nederlands machtig te zijn. Hij neemt met name het voorzitterschap waar van de afdeling die belast is met het uitbrengen van een advies over vragen die in de Duitse taal gesteld worden.

§ 4. Het secretariaat wordt waargenomen door een ambtenaar die ter beschikking van de Commissie wordt gesteld door de Minister tot wiens bevoegdheid het Openbaar Ambt behoort.

Artikel 4

§ 1. De Commissie beraadslaagt en beslist slechts geldig indien ten minste de helft van de leden aangewezen door de Minister tot wiens bevoegdheid het Openbaar Ambt behoort enerzijds, en de helft van de leden aangewezen door de vakorganisaties anderzijds, aanwezig zijn.

De Commissie beslist onverwijld. Indien zij evenwel gebruik maakt van de mogelijkheid die bepaald is in artikel 1, § 2, tweede lid, brengt ze haar advies uit binnen de twee werkdagen vanaf de dag waarop de adviesaanvraag voor het eerst op de agenda van een zitting ingeschreven werd.

§ 2. De Commissie brengt een gemotiveerd advies uit; het wordt uitgebracht bij meerderheid van stemmen.

De voorzitter is niet stemgerechtigd.

De afgevaardigden van de vakorganisaties en de door de Minister tot wiens bevoegdheid het Openbaar Ambt behoort aangewezen leden, nemen in gelijk aantal deel aan de stemming. In voorkomend geval wordt de pariteit hersteld door de onthouding van een of meer leden bij loting.

Artikel 5

Tijdens de zitting noteert de secretaris schriftelijk het uitgebrachte advies, de motivering ervan alsmede het aantal stemmen waarbij het verkregen werd. De minderheidsnota's die werden uiteengezet worden aan het advies toegevoegd.

Bij staking van stemmen, maakt het advies melding van de verschillende meningen.

De voorzitter doet het advies en de minderheidsnota's aan de bevoegde rechtsmacht geworden en stuurt een afschrift van deze documenten aan de gewone leden, de plaatsvervangende leden, de vertegenwoordigde vakorganisaties en de Commissie Vrouwenarbeid.

Artikel 6

Wanneer zij een zitting bijwonen buiten hun administratieve standplaats, ontvangen de voorzitter, de ondervoorzitter, de leden van de Commissie, de secretaris en, eventueel, de deskundigen de terugbetaling van hun verblijf- en reiskosten onder de voorwaarden bepaald respectievelijk bij het koninklijk besluit van 24 december 1964 tot vaststelling van de vergoedingen wegens reiskosten toegekend aan de leden van het personeel der ministeries en van het koninklijk besluit van 18 januari 1965 houdende algemene regeling inzake reiskosten.

Voor de toepassing van deze bepaling worden de personen die vreemd zijn aan de overheidsdiensten gelijkgesteld met de ambtenaren die bekleed zijn met een graad die is ingedeeld in rang 13; er wordt rekening gehouden met de werkelijke verblijfplaats.

De ambtenaren van de overheidsdiensten die geen titularis zijn van een graad die bij een rang is ingedeeld, worden eveneens gelijkgesteld met de ambtenaren die bekleed zijn met een in rang 13 ingedeelde graad.

Artikel 7

De Commissie stelt haar huishoudelijk reglement op en legt dit ter goedkeuring voor aan de Minister tot wiens bevoegdheid het Openbaar Ambt behoort.

Artikel 8

De Minister tot wiens bevoegdheid het Openbaar Ambt behoort is belast met de uitvoering van dit besluit.

46. Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen

(*B.S.*, 24 januari 1985)

Gewijzigd bij Wet 1 augustus 1985 (*B.S.*, 6 augustus 1985); bij K.B. nr. 424 van 1 augustus 1986 (*B.S.*, 21 augustus 1986), bekrachtigd bij art. 6, 1° Wet 15 december 1986 (*B.S.*, 19 december 1986); bij K.B. nr. 442 van 14 augustus 1986 (*B.S.*, 30 augustus 1986), bekrachtigd bij art. 13, 6° Wet 15 december 1986 (*B.S.*, 19 december 1986); Programmawet 22 december 1989 (*B.S.*, 30 december 1989); K.B. 21 mei 1991 (*B.S.*, 28 mei 1991); Wet 20 juli 1991 (*B.S.*, 1 augustus 1991); Wet 21 december 1994 (*B.S.*, 23 december 1994); Wet 22 december 1995 (*B.S.*, 30 december 1995); K.B. 14 maart 1997 (*B.S.*, 29 maart 1997); Wet 13 februari 1998 (*B.S.*, 19 februari 1998); Wet 22 februari 1998 (*B.S.*, 3 maart 1998); Wet 25 januari 1999 (*B.S.*, 6 februari 1999); Wet 26 maart 1999 (*B.S.*, 1 april 1999); Wet 12 augustus 2000 (*B.S.*, 31 augustus 2000); Wet 27 december 2000 (*B.S.*, 6 januari 2001); Wet 23 maart 2001 (*B.S.*, 5 april 2001); Wet 10 augustus 2001 (*B.S.*, 15 september 2001); K.B. 30 november 2001 (*B.S.*, 29 januari 2002, ed. 2) en Wet 30 december 2001 (*B.S.*, 31 december 2001).

HOOFDSTUK IV

Tewerkstelling en concurrentievermogen

Afdeling 5

Onderbreking van de beroepsloopbaan

Onderafdeling 1

Toepassingsgebied

Artikel 99

(Gewijzigd bij art. 19 Wet 1 augustus 1985 (B.S., 6 augustus 1985), daarna eerste, tweede en derde lid vervangen en het 3° van het vijfde lid gewijzigd door art. 1 K.B. nr. 424 van 1 augustus 1986 (B.S., 21 augustus 1986); derde lid vervangen bij art. 71 Wet 21 december 1994 (B.S., 23 december 1994); laatste lid gewijzigd bij art. 9 Wet 22 december 1995 (B.S., 30 december 1995); zesde lid vervangen en artikel aangevuld bij resp. art. 34 § 1 en § 2 Wet 13 februari 1998 (B.S., 19 februari 1998); bij art. 2 K.B. 27 december 2000 (B.S., 9 januari 2001)).

De bepalingen van deze afdeling zijn van toepassing op de werknemers en op de werkgevers. Zij zijn evenwel niet van toepassing op de werknemers tewerkgesteld met een startbaanovereenkomst krachtens hoofdstuk VII van titel II van de wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid.

Voor de toepassing van deze bepalingen worden gelijkgesteld met:

- 1° werknemers: de personen die anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst tegen loon arbeid verrichten onder het gezag van een andere persoon, met uitzondering van de leerlingen;
- 2° werkgevers: de personen die onder 1° genoemde personen tewerkstellen.

De Koning kan, bij een in Ministerraad overlegd besluit, onder de nadere regelen en voorwaarden die Hij bepaalt, de bij deze afdeling bepaalde voordelen uitbreiden tot het vastbenoemd of het tijdelijk personeel van de besturen en andere diensten van de administraties en van de organismen van openbaar nut die krachtens de bepalingen van de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven, beheersautonomie verkregen hebben.

De Koning kan, bij een in Ministerraad overlegd besluit, onder de nadere regelen en voorwaarden die Hij bepaalt, de bij deze afdeling bepaalde voordelen geheel of gedeeltelijk uitbreiden tot alle of bepaalde personeelsleden van het operationeel kader en van het administratief en logistiek kader van de politiediensten bedoeld in artikel 116 van de wet van 7 december 1998 tot organisatie van een geïntegreerde politiedienst,

gestructureerd op twee niveaus, of tot die van één van beide voornoemde kaders en van de algemene inspectie van de federale politie en van de lokale politie bedoeld in artikel 143 van diezelfde wet van 7 december 1998.

Onder voorbehoud van de bijzondere toepassingsbepalingen en van de uitzonderingen vastgesteld door de Koning, zijn de besluiten tot uitvoering van het derde lid van rechtswege van toepassing, vanaf de eerste dag van de tweede maand volgend op die van het in werking treden van dit lid, op het personeel van de instellingen van openbaar nut die onder het gezag, de controle of het toezicht van de Staat vallen, zonder dat de door de wets- of verordeningsbepalingen voorgeschreven adviezen of voorstellen respectievelijk ingewonnen of afgewacht behoeven te worden.

De Koning kan, bij in Ministerraad overlegd besluit, de regeling betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan uitbreiden of een gelijkaardige regeling invoeren die van toepassing is op:

- 1° de personeelsleden van de Rijksonderwijsinrichtingen, de psycho-medisch-sociale centra van de Staat en van de Rijksvormingscentra;
- 2° de gesubsidieerde personeelsleden van de door de Staat gesubsidieerde onderwijsinrichtingen en psycho-medisch-sociale centra;
- 3° de personeelsleden van de andere diensten van de Staat, met uitzondering evenwel van de personeelsleden van de krijgsmacht, en van de magistraten van de rechterlijke orde, van het Arbitragehof, van de Raad van State en van het Rekenhof.

Onverminderd de hiernavolgende leden worden de provincies, de gemeenten, de agglomeraties en federaties van gemeenten, evenals de openbare inrichtingen en de publiekrechtelijke verenigingen die ervan afhangen, gemachtigd op hun personeel anders dan bedoeld in het vijfde lid, de regeling inzake loopbaanonderbreking toe te passen die is vastgesteld met toepassing van de artikelen 100, 100*bis*, 102 en 102*bis* van deze wet.

De statutaire en contractuele personeelsleden van de provincies en de gemeenten hebben recht op een onderbreking van de beroepsloopbaan voorzover zij voldoen aan de voorwaarden en modaliteiten vastgesteld met toepassing van artikel 100, derde lid.

De personeelsleden bedoeld in het vorig lid hebben eveneens recht op een vermindering van hun voltijdse arbeidsprestaties met één vijfde of de helft voorzover zij voldoen aan de voorwaarden en modaliteiten vastgesteld met toepassing van artikel 102, § 1, tweede lid.

Zijn uitgesloten van het voordeel van het zevende en achtste lid:

- 1° de provinciegriffier, de gemeentesecretaris en zijn adjunct, de ontvanger en de door de bevoegde provinciale of gemeentelijke overheid bepaalde leidinggevende functies;
- 2° de brandweerman-ambulancier en de aangestelde van de 100-centrales vermeld in bijlage 1 van het koninklijk besluit van 8 november 1967 houdende, voor de vreedstijd, organisatie van de gemeentelijke en gewestelijke brandweerdiensten en coördinatie van de hulpverlening in geval van brand en in artikel 5 van bijlage 1 van het koninklijk besluit van 6 mei 1971 tot vaststelling van de modellen van gemeentelijke reglementen betreffende de organisatie van de gemeentelijke brandweerdiensten.

De bevoegde provincieoverheid of gemeentelijke overheid kan andere ambten bepalen waarvan de titularissen uitgesloten zijn van het voordeel van het zevende en achtste lid om redenen die inherent zijn aan de goede werking van de dienst.

De bevoegde provincieoverheid of gemeentelijke overheid kan evenwel in de gevallen waarin de goede werking van de dienst hierdoor niet wordt verstoord, de titularissen van de in het negende en tiende lid bedoelde ambten die erom verzoeken, toestaan aanspraak te maken op de toepassing van de bepalingen van het zevende en achtste lid.

Alle periodes van afwezigheid van het provincie- of gemeentepersoneel met toepassing van deze afdeling worden in aanmerking genomen voor de berekening van de anciënniteiten die in het statuut of het

reglement voorzien zijn. Tijdens die periodes van afwezigheid kan het personeelslid zijn of haar aanspraken op bevordering doen gelden.

Onderafdeling 2 **Onderbreking van de beroepsloopbaan**

Artikel 100

(Vervangen bij art. 2 K.B. nr. 424 van 1 augustus 1986 (B.S., 21 augustus 1986); eerste lid vervangen bij art. 72 Wet 21 december 1994 (B.S., 23 december 1994) en bij art. 72 Wet 30 december 2001 (B.S., 31 december 2001)).

Een uitkering wordt toegekend aan de werknemer die met zijn werkgever overeenkomt de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst volledig te schorsen, ofwel de toepassing vraagt van een collectieve arbeidsovereenkomst die in een dergelijke schorsing voorziet, ofwel beroep doet op de bepalingen van artikel 100bis.

De overeenkomst, gesloten in het kader van het eerste lid, moet schriftelijk worden vastgesteld.

De Koning bepaalt bij in Ministerraad overlegd besluit het bedrag van de uitkeringen alsmede de nadere voorwaarden en regelen tot toekenning van deze uitkering.

Artikel 100bis

(Ingevoegd bij art. 73 Wet 21 december 1994 (B.S., 23 december 1994)).

§ 1. Een werknemer heeft recht op de volledige schorsing van zijn arbeidsovereenkomst, in geval van palliatieve verzorging van een persoon.

§ 2. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder palliatieve verzorging verstaan, elke vorm van bijstand en inzonderheid medische, sociale, administratieve en psychologische bijstand aan en verzorging van personen die lijden aan een ongeneeslijke ziekte en die zich in een terminale fase bevinden.

§ 3. De periode tijdens welke de werknemer zijn arbeidsovereenkomst kan schorsen, wordt vastgesteld op 1 maand. Deze periode kan met één maand verlengd worden.

§ 4. Het bewijs van de in § 2 aangehaalde reden van de schorsing van de arbeidsovereenkomst is ten laste van de werknemer.

De Koning bepaalt, bij een in Ministerraad overlegd besluit, de nadere regelen met betrekking tot het leveren van dit bewijs.

Artikel 101

(Vervangen bij art. 3 K.B. nr. 424 van 1 augustus 1986 (B.S., 21 augustus 1986); vierde lid gewijzigd bij art. 8 K.B. 21 mei 1991 (B.S., 28 mei 1991); eerste en tweede lid vervangen bij art. 10 Wet 22 december 1995 (B.S., 30 december 1995); tweede lid, eerste en tweede streepje vervangen bij art. 33 Wet 13 februari 1998 (B.S., 19 februari 1998)).

Wanneer de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt geschorst met toepassing van het artikel 100, eerste lid en 100bis of wanneer de arbeidsprestaties worden verminderd met toepassing van artikel 102, § 1 en 102bis, mag de werkgever geen handeling verrichten die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking, behalve om een dringende reden als bedoeld in artikel 35 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, of om een voldoende reden.

Dit verbod gaat in:

- de dag van het akkoordof,
- de dag van de aanvraag in geval van toepassing van de artikelen 100*bis* en 105, § 1, evenals in alle gevallen waarbij de werknemer een recht op loopbaanonderbreking kan invoeren.

Als voldoende reden geldt een door de rechter als zodanig bevonden reden waarvan de aard en de oorsprong vreemd zijn aan de in de artikelen 100 en 100*bis* bedoelde schorsing of de in de artikelen 102 en 102*bis* bedoelde vermindering.

Als voldoende reden wordt beschouwd het ontslag dat gegeven is om het conventioneel brugpensioen te bekomen.

Dit verbod eindigt drie maanden na het einde van de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of de vermindering van de arbeidsprestaties.

De werkgever die, ondanks de bepalingen van het eerste lid, de arbeidsovereenkomst beëindigt zonder een dringende reden of een voldoende reden, is gehouden om aan de werknemer een forfaitaire vergoeding te betalen die gelijk is aan het loon van zes maanden, onverminderd de vergoedingen die bij een verbreking van de arbeidsovereenkomst aan de werknemer moeten worden betaald.

De bij het derde lid bedoelde vergoeding mag niet worden gecumuleerd met de vergoedingen bepaald bij artikel 63, derde lid, van de wet van 3 juli 1978, bij artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971, in de artikelen 16 tot 18 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, of de vergoeding die moet worden betaald ingeval een vakbondsafgevaardigde wordt ontslagen.

Artikel 101bis

(Ingevoegd bij art. 4 K.B. nr. 424 van 1 augustus 1986 (B.S., 21 augustus 1986); gewijzigd bij art. 11 Wet 22 december 1995 (B.S., 30 december 1995)).

Bij opzegging door de werkgever gegeven, loopt de opzeggingstermijn niet gedurende de bij artikel 100 en 100*bis* bedoelde schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

Onderafdeling 3 Het verminderen van de arbeidsprestaties

(Opschrift vervangen bij art. 5 K.B. nr. 424 van 1 augustus 1986 (B.S., 21 augustus 1986)).

Artikel 102

(Vervangen bij art. 6 K.B. nr. 424 van 1 augustus 1986 (B.S., 21 augustus 1986); § 1, eerste lid vervangen bij art. 74 Wet 21 december 1994 (B.S., 23 december 1994); nogmaals vervangen bij art. 12 Wet 22 december 1995 (B.S., 30 december 1995), art. 73 Wet 30 december 2001 (B.S., 31 december 2001)).

§ 1 Een uitkering wordt toegekend aan de werknemer die met zijn werkgever overeenkomt om zijn arbeidsprestaties te verminderen met 1/5, 1/4, 1/3 of 1/2 van het normaal aantal arbeidsuren van een voltijdse betrekking, ofwel de toepassing vraagt van een collectieve arbeidsovereenkomst die in een dergelijke regeling voorziet, ofwel een beroep doet op de bepalingen van artikel 102*bis*.

De Koning bepaalt bij in Ministerraad overlegd besluit het bedrag van de uitkering, alsmede de nadere voorwaarden en regelen tot toekenning van deze uitkering.

Hij kan bij in Ministerraad overlegd besluit eveneens sommige categorieën van personen gelijkstellen met een vergoede volledige werkloze die uitkeringen geniet voor alle dagen van de week, als bedoeld in het eerste lid.

§ 2 De bij § 1 bedoelde overeenkomst wordt schriftelijk vastgesteld overeenkomstig de bepalingen van artikel 11*bis* van de wet van 3 juli 1978.

Artikel 102bis

(Ingevoegd bij art. 75 Wet 21 december 1994 (B.S., 23 december 1994); gewijzigd bij art. 13 Wet 22 december 1995 (B.S., 30 december 1995)).

Een werknemer heeft recht op een vermindering van zijn arbeidsprestaties met 1/5 of 1/2 van het normaal aantal uren van een voltijdse betrekking voor de palliatieve verzorging van een persoon, onder de voorwaarden bepaald bij artikel 100*bis*, §§ 2 tot en met 4.

Artikel 103

(Vervangen bij art. 7 K.B. nr. 424 van 1 augustus 1986 (B.S., 21 augustus 1986); gewijzigd bij art. 106 Wet 20 juli 1991 (B.S., 1 augustus 1991); gewijzigd bij art. 15 Wet 22 december 1995 (B.S., 30 december 1995)).

De termijn van de opzegging ter kennis gebracht aan de werknemer die zijn arbeidsprestaties overeenkomstig artikel 102 en 102*bis* heeft verminderd, zal in geval van eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever, worden berekend alsof de werknemer zijn arbeidsprestaties niet had verminderd. Met de duur van deze opzeggingstermijn moet eveneens rekening worden gehouden bij het vaststellen van de vergoeding, bedoeld bij artikel 39 van de wet van 3 juli 1978.

Onderafdeling 3bis

(Ingevoegd bij art. 16 Wet 10 augustus 2001 (B.S., 15 september 2001)).

Toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en halvering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking.

Artikel 103bis

Deze onderafdeling is van toepassing op de werkgevers en de werknemers bedoeld door de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking.

Artikel 103ter

De artikelen 100 en 102 zijn niet van toepassing op de in artikel 103bis bedoelde werknemers, in de mate dat die bepalingen eenzelfde voorwerp hebben als de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking.

Artikel 103quater

Art. 103quater. - Aan de in artikel 103bis bedoelde werknemers wordt een uitkering toegekend wanneer zij de toepassing vragen van het recht zoals bepaald en of krachtens de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking.

De Koning bepaalt bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad het bedrag van de uitkeringen alsmede de nadere voorwaarden en regelen tot toekenning van deze uitkering.

Onderafdeling 4 Gemeenschappelijke bepalingen

Artikel 104

(Vervangen bij art. 8 K.B. nr. 424 van 1 augustus 1986 (B.S., 21 augustus 1986)).

De werkgever kan de werknemer die geniet van de toepassing van de artikelen 100 en 102 vervangen door een werknemer aangeworven met een vervangingsovereenkomst, bepaald bij artikel 11ter van de wet van 3 juli 1978, voorzover in geval van toepassing van artikel 102 de wijziging van de arbeidsvoorwaarden niet voor een onbepaalde tijd werd gesloten.

In afwijking op dit artikel 11ter kan, in geval van toepassing van het eerste lid, de duur van de vervangingsovereenkomst twee jaar overschrijden.

Artikel 104bis

(Ingevoegd bij art. 16 Wet van 22 december 1995 (B.S., 30 december 1995); § 1 gewijzigd bij art. 1 K.B. 14 maart 1997 (B.S., 29 maart 1997) met ingang van 1 januari 1997; deze wijziging houdt op van kracht te zijn op 1 januari 1999; §§ 1, 2 en 4 vervangen bij art. 181 Wet 22 februari 1998 (B.S., 3 maart 1998)).

§ 1. De werkgevers die in toepassing van de artikelen 100 en 102 overgaan tot de vervanging van de werknemer door een volledig uitkeringsgerechtigde werkloze die uitkeringen geniet voor alle dagen van de week, kunnen voor de vervangers die zij in dienst nemen gedeeltelijk vrijgesteld worden van de werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid bedoeld in artikel 38, §§ 3, 1° tot 7°, en 9°, en 3bis van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers of in artikel 2, §§ 3, 1° tot 5°, en 7°, en 3bis van de besluitwet van 10 januari 1945 betreffende de maatschappelijke zekerheid van de mijnwerkers en er mee gelijkgestelden, in artikel 56, 1° en 2° van de wetten betreffende de schadeloosstelling voor beroepsziekten, gecoördineerd op 3 juni 1970, en in artikel 59, 1°, van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971.

De vrijstelling bedoeld in het eerste lid wordt, voor zover de vervanger deeltijds wordt tewerkgesteld, vastgesteld op 50 % gedurende het kwartaal van de indienstneming en de 4 daarop volgende kwartalen en op 25 % gedurende het 5de tot en met het 8ste kwartaal volgend op dat van de aanwerving als de werkgever bij de Rijksdienst voor sociale zekerheid aangesloten is. Ze is vastgesteld op 50 % gedurende de maand van de indienstneming en de 14 daarop volgende maanden en op 25 % gedurende de 15de tot en met de 26ste maand volgend op deze van de aanwerving als de werkgever bij het Nationaal Pensioenfonds voor mijnwerkers aangesloten is.

In afwijking van het tweede lid wordt, voorzover de vervanger in dienst wordt genomen na 31 december 1996 en deeltijds wordt tewerkgesteld in een onderneming met minder dan 50 werknemers, de vrijstelling bedoeld in het eerste lid vastgesteld op 75 % gedurende het kwartaal van de indienstneming en de 4 daarop volgende kwartalen en op 50 % gedurende het 5de tot en met het 8ste kwartaal volgend op dat van de aanwerving als de werkgever bij de Rijksdienst voor sociale zekerheid aangesloten is. Ze is vastgesteld op 75 % gedurende de maand van de indienstneming en de 14 daarop volgende maanden en op 50 % gedurende de 15de tot en met de 26ste maand volgend op deze van de aanwerving als de werkgever bij het Nationaal Pensioenfonds voor mijnwerkers aangesloten is. De periode die in acht genomen moet worden voor het bepalen van het aantal werknemers tewerkgesteld in de onderneming, wordt door de Koning bepaald.

Dit lid heeft uitwerking met ingang van 1 januari 1997 en houdt op van kracht te zijn op 1 januari 2001.

De vrijstelling bedoeld in het eerste lid, wordt, voorzover de vervanger voltijds wordt tewerkgesteld, vastgesteld op 25 % gedurende het kwartaal van de indienstneming en de 4 daarop volgende kwartalen als de werkgever bij de Rijksdienst voor sociale zekerheid aangesloten is. Ze is vastgesteld op 25 % gedurende de maand van de indienstneming en de 14 daarop volgende maanden als de werkgever bij het Nationaal Pensioenfonds voor mijnwerkers aangesloten is.

§ 3. Van de toepassing van dit artikel zijn uitgesloten de werkgevers die de verplichtingen bedoeld in artikel 39, §§ 1, 2 en 3, van de wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid, niet nakomen.

§ 4. Om de voordelen van dit artikel te genieten, moet de werkgever in zijn driemaandelijks of maandelijks aangifte aan de instellingen belast met de inning en de invordering van de sociale-zekerheidsbijdragen, de juiste identiteit vermelden van de werknemer voor wie hij de werkgeversbijdragen

vermindert en bewijzen dat de werknemer voldoet aan de voorwaarden die zijn gesteld voor de toepassing van de bepalingen van dit artikel.

De Koning bepaalt de nadere regels met betrekking tot de in het eerste lid vermelde formaliteiten en bewijsstukken.

§ 5. De werkgevers die de voordelen van de bepalingen van dit artikel genieten, kunnen voor dezelfde werknemer niet het voordeel genieten van:

1° de bepalingen van het koninklijk besluit van 21 januari 1987 houdende nieuwe maatregelen tot bevordering van de tewerkstelling in de non-profitsector, en van afdeling 5 van hoofdstuk II van het koninklijk besluit nr. 25 van 24 maart 1982 tot opzetting van een programma ter bevordering van de werkgelegenheid in de niet-commerciële sector;

2° de bepalingen van het koninklijk besluit nr. 483 van 22 december 1986 tot vermindering van de sociale zekerheidsbijdragen van de werkgevers bij de indienstneming van dienstboden;

3° de bepalingen van hoofdstuk II van titel III van de programmawet van 30 december 1988;

4° de bepalingen van hoofdstuk VII van titel III van de programmawet van 30 december 1988;

5° de bepalingen van het koninklijk besluit nr. 495 van 31 december 1986 tot invoering van een stelsel van alternerende tewerkstelling en opleiding voor de jongeren tussen 18 en 25 jaar en tot tijdelijke vermindering van de sociale-zekerheidsbijdragen van de werkgever verschuldigd in hoofde van deze jongeren;

6° de bepalingen van het koninklijk besluit nr. 499 van 31 december 1986 tot regeling van de sociale zekerheid van sommige kansarme jongeren;

7° de bepalingen van titels III, IV en VI van het koninklijk besluit van 24 december 1993 tot uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen, bekrachtigd door de wet van 30 maart 1994;

8° de bepalingen van hoofdstuk II van titel IV van de wet van 21 december 1994 houdende sociale en diverse bepalingen;

9° de bepalingen van titel I van de wet van 3 april 1995 houdende maatregelen tot bevordering van de tewerkstelling.

§ 6. De voordelen van dit artikel zijn niet van toepassing op de werknemers tewerkgesteld in een programma voor wedertewerkstelling, zoals bedoeld in artikel 6, § 1, IX, 2° van de bijzondere wet van 8 augustus 1988 tot hervorming der instellingen.

§ 7. De voordelen van dit artikel zijn niet van toepassing wat de vervangers van de in onderafdeling 3bis bedoelde werknemers betreft en wat de vervangingen bedoeld in artikel 105, § 3, betreft.

(Ingevoegd bij art.18 Wet 10 augustus 2001 (B.S., 15 september 2001)).

Artikel 105

§ 1 De Koning kan, bij een in Ministerraad overlegd besluit, bepalen in welke gevallen en onder welke voorwaarden en nadere regelen er een recht wordt toegekend op de onderbreking van de beroepsloopbaan en op het verminderen van de arbeidsprestaties zoals bedoeld in de onderafdelingen 2 en 3.

(Gewijzigd door art. 78 Wet 26 maart 1999 (B.S., 1 april 1999)).

Het recht op een vermindering van de arbeidsprestaties, bedoeld in het eerste lid, kan enkel ten belope van 1/5 of 1/2 van het normaal aantal arbeidsuren van een voltijdse betrekking.

(Gewijzigd door art. 19 Wet 10 augustus 2001 (B.S., 15 september 2001)).

§ 2. De Koning neemt bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad de nodige maatregelen met het oog op de aanpassing van de sociale-zekerheidswetgeving ten behoeve van de werknemers bedoeld in deze afdeling.

(Gewijzigd door art. 19 Wet 10 augustus 2001 (B.S., 15 september 2001)).

Artikel 107

(Vervangen bij art. 11 K.B. nr. 424 van 1 augustus 1986 (B.S., 21 augustus 1986), nogmaals vervangen bij art. 231 Programmawet van 22 december 1989 (B.S., 30 december 1989)).

Onverminderd de bevoegdheden van de officieren van gerechtelijke politie, houden de door de Koning aangewezen ambtenaren toezicht op de naleving 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.

De bepalingen van de artikelen 27 tot 32 van titel II van hoofdstuk III van de wet van 14 februari 1961 voor economische expansie, sociale vooruitgang en financieel herstel, zijn eveneens van toepassing op deze afdeling en haar uitvoeringsbesluiten.

Onderafdeling 5 Recht op deeltijdse arbeid

(Onderafdeling 5 ingevoegd bij art. 17 Wet van 22 december 1995 (B.S., 30 december 1995)).

Artikel 107bis

§ 1. De werknemer die de in artikel 102 van deze wet voorziene wettelijke mogelijkheden om zijn arbeidsprestaties te verminderen heeft uitgeput, heeft aansluitend op de periode van vermindering van zijn arbeidsprestaties het recht om over te gaan naar een deeltijdse arbeidsovereenkomst die voorziet in hetzelfde arbeidsregime als op de werknemer van toepassing was tijdens de periode van vermindering van zijn arbeidsprestaties in toepassing van artikel 102 van deze wet.

De Koning bepaalt bij in Ministerraad overlegd besluit de nadere regelen en voorwaarden betreffende de uitoefening van dit recht.

§ 2. Wanneer met toepassing van dit artikel de werknemer overgaat naar een deeltijdse arbeidsovereenkomst, mag de werkgever vanaf het begin van een periode van drie maanden voor de overgang naar een deeltijdse arbeidsovereenkomst tot drie maanden na de overgang naar een deeltijdse arbeidsovereenkomst, geen handeling verrichten die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking behalve om een dringende reden als bedoeld in artikel 35 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, of om een voldoende reden.

Als voldoende reden geldt een door de rechter als zodanig bevonden reden waarvan de aard en de oorsprong vreemd zijn aan de in dit artikel bedoelde overgang naar een deeltijdse arbeidsovereenkomst.

De werkgever die, ondanks de bepalingen van het eerste lid, de arbeidsovereenkomst beëindigt zonder een dringende reden of een voldoende reden, is gehouden om aan de werknemer een forfaitaire vergoeding te betalen die gelijk is aan het loon van zes maanden, onverminderd de vergoedingen die bij een verbreking van de arbeidsovereenkomst aan de werknemer moeten worden betaald.

De bij het derde lid bedoelde vergoeding mag niet worden gecumuleerd met de vergoedingen bepaald bij artikel 63, derde lid van de wet van 3 juli 1978, bij artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971, bij de artikelen 16 tot 18 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, of de vergoeding die moet worden betaald ingeval een vakbondsafgevaardigde wordt ontslagen.

47. Koninklijk Besluit van 14 juli 1987 houdende maatregelen tot bevordering van gelijke kansen voor mannen en vrouwen in de privé-sector

(B.S., 26 augustus 1987)

Gewijzigd bij K.B. 12 augustus 1993 (B.S., 24 september 1993).

HOOFDSTUK I Positieve acties - definitie en toepassingsgebied

Artikel 1

De positieve acties bestaan uit acties op de gebieden bedoeld in artikel 116, eerste lid van de wet van 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering, en hebben tot doel de feitelijke ongelijkheden, die de kansen van de vrouwen nadelig beïnvloeden, op te heffen. Deze acties worden gevoerd door middel van gelijke-kansenplannen, die hetzij maatregelen tot verbetering van de nadelige gevolgen die voor de vrouwen voortvloeien uit traditionele maatschappelijke toestanden en gedragingen, hetzij maatregelen tot bevordering van hun aanwezigheid in en hun deelneming aan het beroepsleven in alle sectoren en beroepen en op alle hiërarchische niveaus, bevatten.

Artikel 2

Dit besluit beoogt positieve acties in de bedrijfstakken en ondernemingen van de privé-sector zoals bepaald in de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

HOOFDSTUK II Gelijke-kansenplannen

Artikel 3

Gelijke-kansenplannen kunnen worden opgesteld hetzij binnen de bedrijfstak, hetzij binnen de onderneming in overleg met de werknemersvertegenwoordigers.

Artikel 4

Een gelijke-kansenplan omvat met name:

- 1° een beschrijving van de doelstellingen die in de onderneming of in de ondernemingen moeten bereikt worden, uitgaande van de vergelijking van de positie mannen-vrouwen;
- 2° een beschrijving van de positieve acties die in het vooruitzicht worden gesteld;
- 3° de datum van inwerkingtreding van het plan en de termijnen vastgesteld voor de verwezenlijking van de tussenstadia welke leiden tot de doelstellingen.

Artikel 5

In overleg met de werknemersvertegenwoordigers, vooral in het kader van de overlegorganen binnen de onderneming (ondernemingsraad, comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing der werkplaatsen, vakbondsafvaardiging) en overeenkomstig de opdrachten die door de wettelijke of reglementaire bepalingen,

aan deze organen zijn toegewezen, wordt overgegaan tot een periodieke evaluatie van de resultaten van het gelijke-kansenplan.

Artikel 5bis

(Ingevoegd bij art. 1 K.B. 12 augustus 1993 (B.S., 24 september 1993)).

Jaarlijks wordt in de ondernemingen verslag uitgebracht over de gelijke kansen van mannen en vrouwen, ongeacht of er in die ondernemingen of voor de bedrijfstak waartoe ze behoren een gelijke-kansenplan is of niet. Dit verslag wordt voorgelegd aan de ondernemingsraad, of bij ontstentenis van een raad, aan de syndicale afvaardiging, tezelfdertijd als de inlichtingen die jaarlijks verstrekt worden over de algemene vooruitzichten van de onderneming en de werkgelegenheid in de onderneming.

Artikel 6

(Vervangen bij art. 2 K.B. 12 augustus 1993 (B.S., 24 september 1993)).

De algemene begeleiding van de gelijke-kansenplannen berust bij de Minister tot wiens bevoegdheid het beleid inzake gelijke kansen voor mannen en vrouwen behoort. Hij raadpleegt de commissies die een adviesbevoegdheid hebben in de materies waarover dit besluit gaat.

HOOFDSTUK III
Slotbepaling

Artikel 7

Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid is belast met de uitvoering van dit besluit.

48. Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 45 van 19 december 1989 van de Nationale Arbeidsraad houdende invoering van een verlof om dwingende redenen

Algemeen verbindend verklaard bij K.B. 6 maart 1990 (*B.S.*, 21 maart 1990).

HOOFDSTUK I Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers en op de werkgevers die hen tewerkstellen.

Zij doet geen afbreuk aan gunstiger bepalingen op het niveau van het paritair comité of van de onderneming.

HOOFDSTUK II De dwingende reden

Artikel 2

§ 1. De werknemer heeft het recht om van het werk afwezig te zijn op grond van dwingende redenen. Deze afwezigheden worden niet bezoldigd behoudens andersluidende conventionele bepaling.

§ 2. Onder dwingende reden moet worden verstaan elke niet te voorziene, los van het werk staande gebeurtenis die de dringende en noodzakelijke tussenkomst van de werknemer vereist en dit zover de uitvoering van de arbeidsovereenkomst deze tussenkomst onmogelijk maakt.

§ 3. Zijn in het bijzonder een dwingende reden in de zin en volgens de voorwaarden van paragraaf 2:

a) ziekte, ongeval of hospitalisatie overkomen aan:

- een met de werknemer onder hetzelfde dak wonende personen, zoals;
 - de echtgeno(o)t(e) of de persoon die hem (haar) samenwoont;
 - de ascendent evenals adoptie- of pleegkind, de tante of de oom van de werknemer, van zijn (haar) echtgeno(o)t(e) of van de persoon die met hem (haar) samenwoont.
- een aan- of bloedverwant in de eerste graad die niet met de werknemer onder hetzelfde dak woont zoals een ouder, een schoonouder, een kind, een schoonkind van de werknemer.

b) ernstige materiële beschadiging van de bezittingen van de werknemer, zoals schade aan de woning door een brand of een natuurramp.

§ 4. Wordt eveneens als een dwingende reden beschouwd: het bevel tot verschijning in persoon in een rechtszitting wanneer de werknemer partij is in het geding.

§ 5. Het staat de werkgever en de werknemer vrij om in onderling akkoord andere gebeurtenissen vast te stellen die als een dwingende reden beschouwd moeten worden.

HOOFDSTUK III

Duur van het verlof om dwingende redenen

Artikel 3

Het is de werknemer toegestaan afwezig te zijn gedurende de tijd die nodig is om het hoofd te bieden aan de problemen veroorzaakt door de gebeurtenissen bedoeld in artikel 2.

Artikel 4

§ 1. De duur van de afwezigheden mag 10 arbeidsdagen per kalenderjaar niet overschrijden.

§ 2. Voor een deeltijds tewerkgestelde werknemer wordt de in § 1 bepaalde duur van het verlof om dwingende redenen herleid tot de duur van zijn arbeidsprestaties.

HOOFDSTUK IV

Modaliteiten

Artikel 5

De werknemer die om een dwingende reden afwezig is, is ertoe gehouden de werkgever vooraf te verwittigen. Indien dit niet mogelijk is moet hij de werkgever zo spoedig mogelijk verwittigen.

Artikel 6

De werknemer moet het verlof gebruiken voor het doel waarvoor het is toegestaan. Op verzoek van de werkgever moet de werknemer de dwingende reden bewijzen aan de hand van de gepaste documenten of bij gebreke hieraan, door ieder ander bewijsmiddel.

HOOFDSTUK V

Bijzondere bepalingen

Artikel 7

De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst doen geen afbreuk aan de regelingen van die gevallen van schorsing van de arbeidsovereenkomst die aanleiding geven tot de betaling van een gewaarborgd loon zoals dat krachtens wettelijke of C.A.O.-bepalingen verschuldigd is.

Artikel 8

De krachtens deze overeenkomst toegekende verlofdagen worden niet als arbeidstijd beschouwd; zij worden als een gerechtvaardigde afwezigheid in aanmerking genomen voor de toekenning van voordelen die pro rata temporis voorzien zijn in een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op het niveau van het paritair comité of de onderneming.

Commentaar

De afwezigheidsdagen wegens dwingende redenen hebben het volgende statuut:

- deze dagen worden niet bezoldigd;
- de niet-gepresteerde arbeidsduur mag niet in aanmerking worden genomen als arbeidstijd;
- het recht van afwezigheid impliceert evenwel dat de werknemer niet gedwongen mag worden de uren tijdens welke hij wegens dwingende redenen afwezig is geweest, op een ander tijdstip

- te presteren; een dergelijke regeling kan daarentegen wel in gemeen overleg tussen de werknemer en de werkgever worden overeengekomen;
- deze afwezigheden mogen niet leiden tot een vermindering van de voordelen die pro rata temporis in een overeenkomst zijn voorzien.

HOOFDSTUK VI **Slotbepalingen**

Artikel 9

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij treedt in werking op 1 januari 1990

Zij kan op verzoek van de meest gerede ondertekenende partij herzien of opgezegd worden, met een opzeggingstermijn van 6 maanden.

49. Programmawet van 22 december 1989

(*B.S.*, 30 december 1989, err. 4 april 1990)

Gewijzigd bij Wet 20 juli 1991 (*B.S.*, 1 augustus 1991); Wet 26 juni 1992 (*B.S.*, 30 juni 1992); Wet 23 maart 1994 (*B.S.*, 30 maart 1994, err. 25 mei 1994); Wet 26 juli 1996 (*B.S.*, 1 augustus 1996); Wet 13 februari 1998 (*B.S.*, 19 februari 1998); Wet 26 juni 2000 (*B.S.*, 29 juli 2000).

HOOFDSTUK IV Bepalingen betreffende deeltijdse arbeid

Afdeling 1

Voorrang voor deeltijdse werknemers om een vacante dienstbetrekking bij hun werkgever te verkrijgen

Artikel 152

Deze afdeling is van toepassing op de werknemers die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst gesloten voor deeltijdse arbeid alsmede op de werkgevers die hen tewerkstellen.

De Koning kan bepaalde werknemers uitsluiten van de toepassing van deze afdeling.

Artikel 153

De deeltijdse werknemer kan bij zijn werkgever schriftelijk een aanvraag indienen tot het bekomen van een voltijdse dienstbetrekking of van een andere, al dan niet bijkomende, deeltijdse dienstbetrekking waardoor hij een nieuwe deeltijdse arbeidsregeling verkrijgt, waarvan de wekelijkse arbeidsduur hoger is dan die van de deeltijdse arbeidsregeling waarin hij reeds werkt.

Wanneer de deeltijdse werknemer een aanvraag heeft ingediend zoals bedoeld in het eerste lid, moet de werkgever hem schriftelijk elke vacante voltijdse of deeltijdse dienstbetrekking mededelen die dezelfde functie betreft als die welke de werknemer reeds uitoefent en waarvoor hij de vereiste kwalificaties bezit.

De werkgever moet schriftelijk de ontvangst bevestigen van de door de werknemer met toepassing van het eerste lid ingediende aanvraag. In die ontvangstbevestiging dient uitdrukkelijk te worden vermeld dat het indienen van de aanvraag de toepassing meebrengt van het tweede lid. De aanvraag en een afschrift van de ontvangstbevestiging dienen door de werkgever te worden bewaard.

Artikel 154

De deeltijdse werknemer moet een door de werkgever vacant verklaarde voltijdse of deeltijdse dienstbetrekking bedoeld bij artikel 153, tweede lid, bij voorrang verkrijgen indien hij daartoe een aanvraag heeft ingediend.

De Koning kan de gevallen bepalen waarin de bepalingen van het eerste lid niet van toepassing zijn op grond van een onverenigbaarheid van de vacante betrekking met de door de werknemer uitgeoefende deeltijdse betrekking.

Artikel 155

Wanneer een deeltijdse werknemer die werkloosheidsuitkeringen geniet voor de uren waarop hij gewoonlijk niet werkt, overeenkomstig artikel 153, eerste lid, een aanvraag heeft ingediend voor het bekomen van een voltijdse dienstbetrekking of van een andere, al dan niet bijkomende deeltijdse dienstbetrekking en niet ingaat op een hem door zijn werkgever schriftelijk aangeboden voltijdse of deeltijdse dienstbetrekking als bedoeld in artikel 153, tweede lid, moet de werkgever dit mededelen aan het Gewestelijk Werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.

Artikel 156

De Koning bepaalt de termijnen, de voorwaarden en de nadere regelen waarin de werkgever de mededelingen, bedoeld bij artikel 153, tweede lid, en bij artikel 155, moet doen.

Afdeling 2

Toezicht op de prestaties van de deeltijdse werknemers

Onderafdeling 1

Bekendmaking van de werkroosters van de deeltijdse werknemers

Artikel 157

(Aangevuld bij art. 43 Wet 26 juli 1996 (B.S., 1 augustus 1996) - deze wijziging treedt in werking op een door de Koning te bepalen datum en ten laatste op 1 mei 1997).

Een afschrift van de arbeidsovereenkomst van de deeltijdse werknemer, schriftelijk vastgesteld overeenkomstig artikel 11*bis* van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, of een uittreksel van die arbeidsovereenkomst met de werkroosters en met de identiteit van de deeltijdse werknemer waarop deze van toepassing zijn, alsmede zijn handtekening en die van de werkgever, moet worden bewaard op de plaats waar het arbeidsreglement kan geraadpleegd worden met toepassing van artikel 15 van de Wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen. De Koning kan in andere gelijkwaardige modaliteiten voorzien.

Artikel 158

Wanneer de arbeidsregeling van de deeltijdse werknemer georganiseerd is volgens een cyclus, waarvan de werkroosters werden opgenomen in het arbeidsreglement en die over meer dan een week is gespreid, moet op elk tijdstip kunnen vastgesteld worden wanneer de cyclus begint.

Onder cyclus moet verstaan worden de opeenvolging van dagelijkse werkroosters in een vaste orde die bepaald wordt door het arbeidsreglement.

Bij ontstentenis ervan moet de werkgever de bij artikel 159 geregelde verplichtingen naleven.

Artikel 159

(Eerste tot en met derde lid vervangen bij art. 44 Wet 26 juli 1996 (B.S., 1 augustus 1996). - Deze wijziging treedt in werking op een door de Koning te bepalen datum en ten laatste op 1 mei 1997).

Wanneer het werkrooster variabel is, in de zin van artikel 11*bis*, derde lid, van voornoemde Wet van 3 juli 1978, zullen de dagelijkse werkroosters ten minste vijf werkdagen vooraf ter kennis worden gebracht van de werknemers door middel van aanplakking van een bericht, overeenkomstig het bepaalde in het tweede lid, gedateerd door de werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden, in de lokalen van de onderneming op de plaats bedoeld bij artikel 15, vierde lid, van voornoemde Wet van 8 april 1965 of op de wijze opgenomen in de collectieve arbeidsovereenkomst of in het arbeidsreglement.

Een bericht, gedateerd door de werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden moet voor het begin van de arbeidsdag worden aangeplakt in de lokalen van de onderneming op de plaats bedoeld bij artikel 15, vierde lid, van voornoemde Wet van 8 april 1965. Dit bericht moet voor iedere deeltijdse werknemer afzonderlijk het werkrooster bepalen. Het moet gedurende een jaar bewaard worden, te rekenen vanaf de dag waarop het werkrooster ophoudt van kracht te zijn. De Koning kan in een andere gelijkwaardige regeling voorzien.

De in het eerste lid bedoelde termijn van vijf werkdagen, kan worden gewijzigd door een in een paritair comité, gesloten collectieve arbeidsovereenkomst die bij koninklijk besluit algemeen verbindend werd verklaard.

Onderafdeling 2

Toezicht op de afwijkingen op het normale werkrooster van de deeltijdse werknemers

Artikel 160

De werkgever die deeltijdse werknemers tewerkstelt moet over een document beschikken waarin alle afwijkingen op de werkroosters bedoeld in de artikelen 157 tot 159 moeten worden opgetekend.

Artikel 161

Telkens wordt afgeweken van de werkroosters bedoeld bij de artikelen 157 tot 159, moet in dit document, naast de naam van de werknemer en de datum, worden aangeduid :

- a) het beginuur en het einduur van het werk, wanneer de prestaties beginnen na of eindigen vóór het uur voorzien in het werkrooster; deze vermeldingen moeten aangeduid worden in het eerste geval bij het begin van de prestaties en in het tweede geval bij het einde van de prestaties;
- b) het begin van de prestaties, hun einde en de rustpauzes, in geval van prestaties uitgevoerd buiten de werkroosters bedoeld bij de artikelen 157 tot 159; deze vermeldingen moeten respectievelijk aangeduid worden op het ogenblik dat deze prestaties beginnen, op het ogenblik dat ze eindigen en bij het begin en het einde van elke rustpauze.

Artikel 162

Voor zover er een paritair orgaan is opgericht, kan de Koning, op voorstel van dit orgaan, toelaten dat het bij artikel 160 bedoelde document vervangen wordt door een ander document of een ander controlemiddel die dezelfde waarborgen bieden.

Artikel 163

Wat de werknemers betreft die noch in de lokalen van de onderneming noch op een vaste werf zijn tewerkgesteld, bepaalt de Koning, in afwijking op de artikelen 160 tot 162, de bijzondere controlemaatregelen.

Artikel 164

Geschikte apparaten kunnen het bij artikel 160 bedoeld document vervangen, op voorwaarde:

- a) dat de documenten die voor de registratie worden gebruikt, de volgende gegevens vermelden:
 - 1° de naam en de voornamen van de werknemer;

- 2° het nummer van inschrijving van de werknemer in het personeelsregister;
 - 3° de periode waarop het gebruikte document betrekking heeft;
 - 4° het juiste tijdstip van begin en einde van de arbeidsdag; deze gegevens moeten worden ingeschreven overeenkomstig artikel 161, tweede lid;
- b) dat bij aanwending van informaticaprocédés er ten minste éénmaal per week een blad wordt afgedrukt met dezelfde vermeldingen als deze die bedoeld worden in a); dat in ieder geval, bij controle, een blad met de gegevens van de dag onmiddellijk kan worden afgedrukt;
 - c) dat die bladen of documenten door de werkgever bijgehouden en bewaard worden onder dezelfde voorwaarden als deze die worden opgelegd voor het bijhouden en het bewaren van het in artikel 165 bedoelde register;
 - d) dat die bladen of documenten door de syndicale afvaardiging op haar verzoek kunnen worden ingezien.

Artikel 165

In afwijking van artikel 160, moet de werkgever die deeltijdse werknemers tewerkstelt en die over een geschikt register beschikt waarin het juiste uur waarop de werknemer het werk aanvangt en eindigt, alsmede het begin en het einde van de rustpauzen zijn vermeld, het in artikel 160 bedoelde document niet bijhouden.

De in dit register ingeschreven gegevens moeten vermeld zijn op het tijdstip zelf van de aanvang en het einde van de arbeidsdag en van de rustpauzen.

Artikel 166

De documenten moeten zich op een gemakkelijk toegankelijke plaats bevinden opdat de ambtenaren die met het toezicht op de uitvoering van deze afdeling zijn belast, er op ieder ogenblik kennis kunnen van nemen.

Artikel 167

De werkgever moet de documenten bewaren tijdens de hele periode die aanvangt op de datum van inschrijving van de laatste verplichte vermelding en die eindigt vijf jaar na het einde van de maand die volgt op het kwartaal waarin die inschrijving is verricht.

Artikel 168

De werkgever bewaart de documenten:

- 1° hetzij op het adres waaronder hij in België ingeschreven is bij een instelling belast met de inning van de bijdragen voor sociale zekerheid;
- 2° hetzij in zijn woonplaats of op de maatschappelijke zetel, indien deze in België gevestigd zijn; bij ontstentenis hiervan, in de in België gelegen woonplaats van een natuurlijke persoon die ze in zijn hoedanigheid van lasthebber of aangestelde van de werkgever bewaart.

Artikel 169

§ 1. De documenten, controlemiddelen, apparaten en registers bedoeld bij de artikelen 162 tot 165 worden voor de toepassing van deze afdeling, gelijkgesteld met het document bedoeld bij artikel 160.

§ 2. De Koning bepaalt de vorm van de documenten bedoeld bij de artikelen 160, 162, 164 en 165, de vermeldingen die ze moeten bevatten en alle andere nadere regelen betreffende het bijhouden van de documenten en het functioneren van de apparaten.

Afdeling 3 **Toezicht en strafbepalingen**

Artikel 170

Onverminderd de bevoegdheden van de officieren van gerechtelijke politie, houden de door de Koning aangewezen ambtenaren toezicht op de naleving van dit hoofdstuk en de uitvoeringsbesluiten ervan. Dit toezicht wordt uitgeoefend overeenkomstig de bepalingen van de Wet van 16 november 1972 betreffende de arbeidsinspectie.

Artikel 171

(Vervangen bij art. 112 Wet 20 juli 1991 (B.S., 1 augustus 1991); tweede lid vervangen bij art. 45 Wet 26 juli 1996 (B.S., 1 augustus 1996) - deze wijziging treedt in werking op een door de Koning te bepalen datum en ten laatste op 1 mei 1997).

Behoudens bewijs van het tegendeel dat door de werkgever wordt aangebracht, worden de deeltijdse werknemers vermoed bij ontstentenis van inschrijving in de documenten bedoeld bij de artikelen 160, 162 en 165 of bij gebrek aan gebruik van de apparatuur bedoeld in artikel 164, hun prestaties te hebben verricht overeenkomstig de werkroosters die openbaar zijn gemaakt op de wijze bedoeld bij de artikelen 157 tot 159.

Bij ontstentenis van openbaarmaking van de werkroosters, zoals bedoeld in de artikelen 157 tot 159, worden de werknemers vermoed hun arbeidsprestaties voltijds te hebben verricht.

Artikel 172

(Aangevuld bij art. 104 Wet 20 juli 1991 (B.S., 1 augustus 1991); tweede lid vervangen bij art. 114 Wet 26 juni 1992 (B.S., 30 juni 1992); vervangen bij art. 8 Wet 23 maart 1994 (B.S., 30 maart 1994, err. 25 mei 1994).

§ 1. Onverminderd het bepaalde in de artikelen 269 tot 274 van het Strafwetboek, worden gestraft met gevangenisstraf van acht dagen tot zes maanden en met geldboete van 500 tot 3.000 euro of met één van die straffen alleen de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers die :

- 1° de maatregelen tot bekendmaking bedoeld bij de artikelen 157 en 159, niet naleven;
- 2° het bij artikel 160 bedoelde document niet bijhouden met alle volledige en juiste vermeldingen, wanneer ze deeltijdse werknemers tewerkstellen buiten het werkrooster dat bekendgemaakt werd op de wijze bedoeld bij de artikelen 157 en 159;
- 3° deeltijdse werknemers doen of laten presteren buiten hun werkrooster dat bekendgemaakt werd op de wijze bedoeld bij de artikelen 157 en 159, zonder hiervan melding te maken in het bij artikel 160 bedoelde document,
- 4° wanneer zij de toepassing van de artikelen 162 tot 165 invoeren, geen aan die bepalingen beantwoordend middel tot controle van de arbeidsprestaties van de deeltijdse werknemers gebruiken;
- 5° de nadere regelen tot controle van de bijkomende uren vastgesteld krachtens artikel 163 niet naleven;
- 6° de documenten bedoeld in de artikelen 160 en 162 tot 165 niet bewaren gedurende de periode bepaald in artikel 167 en op één van de plaatsen bedoeld in artikel 168.

§ 2. Onverminderd het bepaalde in de artikelen 269 tot 274 van het Strafwetboek, wordt gestraft met gevangenisstraf van acht dagen tot één jaar en met geldboete van 1.000 tot 5.000 euro of met één van die straffen alleen, al wie het krachtens dit hoofdstuk georganiseerde toezicht verhindert.

Artikel 173

(Vervangen bij art. 9 Wet 23 maart 1994 (B.S., 30 maart 1994, err. 25 mei 1994).

Voor de in artikel 172, § 1, 1°, 2°, 3°, 4° en 5° bedoelde misdrijven wordt de geldboete vermenigvuldigd met het aantal deeltijdse werknemers voor wie die bepalingen zijn overtreden. Het bedrag van de geldboete mag evenwel niet hoger zijn dan 200.000 euro.

Artikel 174

(Tweede lid vervangen bij art. 115 Wet 26 juni 1992 (B.S., 30 juni 1992) en opgeheven bij art. 10 Wet 23 maart 1994 (B.S., 30 maart 1994, err. 25 mei 1994).

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

Artikel 175

De werkgever is burgerrechtelijk aansprakelijk voor de betaling van de boeten waartoe zijn aangestelden of lasthebbers zijn veroordeeld ingevolge dit hoofdstuk en de uitvoeringsbesluiten ervan.

Artikel 176

(Vervangen bij art. 114 Wet 13 februari 1998 (B.S., 19 februari 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 bij dit hoofdstuk bepaalde misdrijven.

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

Artikel 177

(Gewijzigd bij art. 25, § 1, 11° Wet 23 maart 1994 (B.S., 30 maart 1994, err. 25 mei 1994)).

De strafvordering wegens overtreding van de bepalingen van dit hoofdstuk en de uitvoeringsbesluiten ervan verjaart door verloop van vijf jaar na het feit waaruit de vordering is ontstaan.

50. Koninklijk Besluit van 27 februari 1990 houdende maatregelen tot bevordering van gelijke kansen voor mannen en vrouwen in de overheidsdiensten

(*B.S.*, 8 maart 1990)

Gewijzigd bij K.B. 24 augustus 1994 (*B.S.*, 15 september 1994).

HOOFDSTUK I Toepassingsgebied en definitie

Artikel 1

Dit besluit is van toepassing:

- 1° op de besturen en andere diensten van de Staat, met inbegrip van de diensten die de rechterlijke macht ter zijde staan, en bijgevolg ook de diensten van de Gemeenschaps- en de Gewestexecutieven;
- 2° op de instellingen van openbaar nut vallende onder het gezag, de controle- of voogdijbevoegdheid van de Staat;
- 3° op de provincies, de gemeenten en alle andere provinciale of plaatselijke instellingen bedoeld in de artikelen 108, 108*bis* en 108*ter* van de Grondwet;
- 4° op de openbare instellingen die ongeschikt zijn aan de gemeenten.

Artikel 2

De positieve acties bestaan in acties op de gebieden bedoeld in artikel 116, eerste lid van de wet van 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering, en hebben tot doel de feitelijk ongelijkheden die de kansen van de vrouwen nadelig beïnvloeden, op te heffen. Deze acties worden gevoerd door middel van gelijke-kansenplannen die maatregelen bevatten tot verbetering van de nadelige gevolgen die voor de vrouwen voortvloeien uit traditionele maatschappelijke toestanden en gedragingen, en maatregelen tot bevordering van hun aanwezigheid in en hun deelneming aan het beroepsleven op alle hiërarchische niveaus.

HOOFDSTUK II Gelijke-kansenplannen

Artikel 3

In elke overheidsdienst behoort een gelijke-kansenplan te worden opgemaakt.

Dit plan wordt in twee stadia uitgewerkt:

- 1° het opstellen van een analytisch rapport op basis van statistische gegevens betreffende de toestand van het personeel vergeleken per geslacht. Dit rapport omvat inzonderheid inlichtingen uitgesplitst per geslacht betreffende de toegang tot het arbeidsproces per niveau en per graad, de bevorderingen, het aantal personeelsleden per dienst en de daadwerkelijk deelneming aan vormingsactiviteiten;
- 2° het opstellen van het plan.

Artikel 4

§ 1. Binnen een termijn van een maand volgend op de inwerkingtreding van dit besluit, wijst de minister of de bevoegde overheid een ambtenaar aan belast met het opmaken van het rapport bedoeld in artikel 3, tweede lid, 1° en met het aan de minister of de bevoegde overheid voorleggen van het ontwerp van gelijke-kansenplan bedoeld in artikel 3, tweede lid, 2°.

§ 2. Binnen een termijn van zes maanden volgende op de inwerkingtreding van dit besluit wordt het rapport bedoeld in artikel 3, tweede lid, 1°, opgesteld.

§ 3. Binnen zes maanden na het opmaken van het rapport stelt de minister of de bevoegde overheid een ontwerp van gelijke-kansenplan vast.

§ 4. Binnen de veertien dagen na de vaststelling van het ontwerp van plan legt de minister of de bevoegde overheid het om advies voor aan de Commissie Vrouwenarbeid, aan de minister of het lid van de Executieve die de maatschappelijk emancipatie tot zijn bevoegdheid heeft, alsook aan de in artikel 6 bedoelde interne begeleidingscommissie.

§ 5. De gevraagde adviezen worden uitgebracht binnen een termijn van twee maanden vanaf het verzoek. De minister of de bevoegde overheid neemt het plan aan binnen de twee maanden die volgen op het verstrijken van de termijn.

Artikel 5

Het gelijke-kansenplan omvat ten minste:

- 1° een beschrijving van de toestanden die verholpen dienen te worden;
- 2° een beschrijving van de doelstellingen die in de overheidsdienst moeten bereikt worden, uitgaande van de vergelijking van de toestand mannen - vrouwen;
- 3° een beschrijving van de positieve acties die in het vooruitzicht worden gesteld;
- 4° de datum van inwerkingtreding van het plan;
- 5° de duur van het plan en de termijnen vastgesteld voor de verwezenlijking van de tussenstadia;
- 6° de naam van de leidende persoon (personen) voor het uitvoeren van de in het plan opgenomen positieve acties;
- 7° de nadere regelen betreffende de periodieke beoordeling en de eindbeoordeling van de positieve acties alsook betreffende het toezicht op de toepassing van die regelen in de overheidsdienst alsmede de eventuele correcties daarop.

Artikel 5bis

(Ingevoegd bij art. 1 K.B. van 24 augustus 1994 (B.S., 15 september 1994)).

In de besturen en andere diensten van de staat met inbegrip van de diensten die de rechterlijke macht bijstaan, en in de instellingen van openbaar nut die vallen onder het gezag, de bevoegdheid van de Staat voor controle of toezicht, kan (kunnen) de leidende persoon (personen) voor de uitvoering van de acties bedoeld in artikel 5, 6° worden bijgestaan door een ambtenaar van niveau 1, naargelang van het geval aangewezen door de Secretaris-generaal, de leidende ambtenaar of de bevoegde overheid. Deze ambtenaar kan dezelfde persoon zijn als die bedoeld in artikel 4, § 1. De aanwijzing geschiedt voor een hernieuwbare periode van twee jaar.

De Secretaris-generaal, de leidende ambtenaar of de bevoegde overheid nemen binnen het personeelsbestand waarover zij beschikken de gepaste maatregelen om de in het eerste lid bedoelde ambtenaar te ontslaan van de taken die hem zijn toevertrouwd, binnen de hierna vermelde perken:

- 1° hij wordt voor 4/5 van een voltijds ambt vrijgesteld wanneer er 2.500 of meer personeelsleden zijn;
- 2° hij wordt voor 3/5 van een voltijds ambt vrijgesteld wanneer er tussen 2.499 en 1.000 personeelsleden zijn;
- 3° hij wordt voor 2/5 van een voltijds ambt vrijgesteld wanneer er tussen 999 en 500 personeelsleden zijn;
- 4° hij wordt voor 1/5 van een voltijds ambt vrijgesteld wanneer er tussen 499 en 100 personeelsleden zijn;
- 5° hij wordt, naargelang van de behoeften van zijn ambt, vrijgesteld wanneer de personeelssterkte minder dan 100 leden bedraagt.

Artikel 6

In elke overheidsdienst wordt binnen het hoogste bevoegde overlegcomité, een interne begeleidingscommissie opgericht. Deze commissie is bevoegd om:

- een advies over het ontwerp van gelijke-kansenplan uit te brengen,
- de positieve acties te evalueren;
- toezicht uit te oefenen over de tenuitvoerlegging van de positieve acties

Deze commissie is samengesteld enerzijds uit personeelsleden van de overheidsdienst die door de minister of de bevoegde overheid aangeduid worden en anderzijds uit vertegenwoordigers aangeduid door de representatieve vakorganisaties die in het eerste lid bedoelde overlegcomité zetelen. Ten hoogste twee derden van de vertegenwoordigers van de minister of de bevoegde overheid enerzijds en van de globale vertegenwoordiging van de representatieve vakorganisaties anderzijds behoren tot hetzelfde geslacht. De commissie wordt voorgezeten door de ambtenaar met de hoogste graad of zijn afgevaardigde die tot niveau 1 moet behoren.

De in artikel 4, § 1, bedoelde ambtenaar, de verantwoordelijken voor de uitvoering van de in het plan opgenomen positieve acties of één van hen, evenals de vormingsdirecteurs maken deel uit van de commissie.

Artikel 7

De algemene begeleiding van de gelijke-kansenplannen berust bij een commissie samengesteld uit de minister of staatssecretarissen die openbaar ambt, binnenlandse zaken, sociale zaken, pensioenen, tewerkstelling en arbeid, en maatschappelijke emancipatie tot hun bevoegdheid hebben, of hun afgevaardigden, alsook uit leden van de Executieven van de Gemeenschappen en de Gewesten, of hun afgevaardigden.

Deze commissie legt elk jaar een rapport voor aan de Regering, de Executieven van de Gemeenschappen en de Gewesten en aan het Gemeenschappelijk comité voor alle overheidsdiensten.

De afwezigheid van één of meer regelmatig opgeroepen leden van de commissie maakt de werkzaamheden ervan niet ongeldig.

HOOFDSTUK III **Slotbepalingen**

Artikel 8

Dit besluit treedt in werking de eerste dag van de maand volgend op die gedurende welke het in het *Belgisch Staatsblad* is bekendgemaakt.

Artikel 9

Onze Ministers en Onze Staatssecretarissen zijn, ieder wat hem betreft, belast met de uitvoering van dit besluit.

51. Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990 van de Nationale Arbeidsraad betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties

Algemeen verbindend verklaard bij K.B. 10 mei 1990 (*B.S.*, 13 juni 1990)

Gewijzigd bij C.A.O. nr. 46*sexies* van 9 januari 1995, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 8 maart 1995 (*B.S.*, 24 maart 1995); bij C.A.O. nr. 46*septies* van 25 april 1995, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 7 juni 1995 (*B.S.*, 27 juni 1995) en bij N.A.R., C.A.O. nr. 46*duodecies* van 19 december 2001, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 4 februari 2002 (*B.S.*, 12 maart 2002).

HOOFDSTUK I Toepassingsgebied

Artikel 1

(*Vervangen bij art. 1 C.A.O. nr. 46sexies van 9 januari 1995.*)

Deze overeenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers die zij gewoonlijk tewerkstellen in arbeidsregelingen met prestaties tussen 20 uur en 6 uur, met uitsluiting van:

- de werknemers die uitsluitend prestaties verrichten tussen 6 uur en 24 uur;
- de werknemers die gewoonlijk beginnen te werken vanaf 5 uur.

Van het toepassingsgebied van deze overeenkomst zijn eveneens uitgesloten:

- de personen die werkzaam zijn in een familieonderneming waar gewoonlijk alleen bloedverwanten, aanverwanten of pleegkinderen arbeid verrichten onder het uitsluitend gezag van de vader, de moeder of de voogd;
- het varende personeel van de visserijbedrijven en van de koopvaardij alsmede het varende personeel tewerkgesteld aan werken van vervoer in de lucht.

Commentaar

Opgemerkt dient te worden, dat met de term "gewoonlijk" de occasionele tewerkstelling wordt uitgesloten van het toepassingsgebied van deze overeenkomst.

HOOFDSTUK II Uitvoeringsbepalingen

A. Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en tewerkstellingsvoorwaarden

(*Opschrift vervangen bij art. 2 C.A.O. nr. 46sexies van 9 januari 1995.*)

Artikel 2

De in deze collectieve arbeidsovereenkomst bedoelde werknemers moeten zijn tewerkgesteld op grond van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Zij mogen evenwel worden tewerkgesteld binnen het raam van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk:

- in de bedrijfstakken, de ondernemingen en voor de categorieën van werknemers waarvoor deze vorm van arbeidsovereenkomst strookt met het gebruik;
- voor de uitvoering van een tijdelijk werk. De uitvoering van dat tijdelijk werk mag niet meer dan zes maanden in beslag nemen. Die termijn kan echter door een collectieve arbeidsovereenkomst worden verlengd.

Indien er in de onderneming een vakbondsafvaardiging bestaat, moet die collectieve arbeidsovereenkomst ten minste met alle in de vakbondsafvaardiging vertegenwoordigde organisaties worden gesloten.

Artikel 2bis

(Ingevoegd bij art. 3 C.A.O. nr. 46sexies van 9 januari 1995; aangevuld met § 3 bij art. 1 C.A.O. nr. 46septies van 25 april 1995; commentaar vervangen bij art. 2 C.A.O. nr. 46septies van 25 april 1995).

§ 1. Het dagelijkse werkrooster van de in artikel 1 van deze overeenkomst bedoelde werknemers moet evenveel werkuren bevatten als een volledig dagelijks werkrooster in de onderneming, met een minimum van 6 uur.

§ 2. De toepassing van paragraaf 1 van deze bepaling is beperkt tot de dagen waarop de werknemer de in artikel 1 van deze overeenkomst bedoelde werkzaamheden verricht.

§ 3. Paragraaf 1 is alleen van toepassing bij ontstentenis:

- hetzij van een vóór de datum van inwerkingtreding van deze overeenkomst op bedrijfstak- en/of ondernemingsniveau tot stand gekomen collectieve arbeidsovereenkomst of regelmatig toegepast collectief akkoord waarin het vraagstuk is geregeld;
- hetzij van een na de datum van inwerkingtreding van deze overeenkomst in het paritair comité gesloten of goedgekeurde collectieve arbeidsovereenkomst die het vraagstuk regelt.

Commentaar

a) Onder volledig dagelijks werkrooster in de onderneming moet worden verstaan, het dagelijkse werkrooster dat normaal in de onderneming wordt toegepast;

b) Deze overeenkomst biedt zowel het paritair comité als de onderneming de mogelijkheid het vraagstuk te regelen.

Er wordt dan ook geen afbreuk gedaan aan de reeds vóór de datum van inwerkingtreding van deze overeenkomst op bedrijfstak- en/of ondernemingsniveau tot stand gekomen collectieve arbeidsovereenkomsten of regelmatig toegepaste collectieve akkoorden waarin het vraagstuk is geregeld. Die overeenkomsten en akkoorden mogen van kracht blijven.

B. Vrijwilligheid

Artikel 3

(Gewijzigd bij art. 6 C.A.O. nr. 46sexies van 9 januari 1995).

§ 1. De in deze overeenkomst bedoelde werknemers kunnen bij de aanwerving alleen op vrijwillige basis in arbeidsregelingen bedoeld in artikel 1 van deze overeenkomst worden ingeschakeld.

§ 2. Het in § 1 opgenomen vrijwilligheidsbeginsel is niet van toepassing op de werknemers die door hun school- of beroepsopleiding hebben gekozen voor een beroep dat doorgaans nachtprestaties meebrengt.

Artikel 4

(Gewijzigd bij art. 6 C.A.O. nr. 46sexies van 9 januari 1995).

Indien niet alle werknemers van een onderneming of van een afdeling ervan zijn tewerkgesteld in arbeidsregelingen bedoeld in artikel 1 van deze overeenkomst, kunnen de werknemers alleen op vrijwillige basis in één van die arbeidsregelingen worden ingeschakeld.

Deze bepaling is slechts van toepassing bij ontstentenis van een op bedrijfstak- en/of ondernemingsniveau gesloten collectieve arbeidsovereenkomst die het vraagstuk regelt.

Artikel 5

(Gewijzigd bij art. 7 C.A.O. nr. 46sexies van 9 januari 1995).

§ 1. Indien er in de onderneming een vakbondsafvaardiging bestaat, wordt de overschakeling van een niet in artikel 1 van deze overeenkomst bedoelde arbeidsregeling op een arbeidsregeling die wel in de sfeer van dat artikel ligt, geregeld door een collectieve arbeidsovereenkomst.

Die collectieve arbeidsovereenkomst moet ten minste met alle in de vakbondsafvaardiging vertegenwoordigde organisaties worden gesloten.

§ 2. De bepaling van § 1 is slechts van toepassing bij ontstentenis:

- hetzij van een vóór de datum van inwerkingtreding van deze overeenkomst op bedrijfstak- en/of ondernemingsniveau tot stand gekomen collectieve arbeidsovereenkomst of regelmatig toegepast collectief akkoord waarin het vraagstuk is geregeld;
- hetzij van een na de datum van inwerkingtreding van deze overeenkomst in het paritair comité gesloten collectieve arbeidsovereenkomst die het vraagstuk regelt.

Commentaar

a) Deze overeenkomst biedt zowel het paritair comité als de onderneming de mogelijkheid het vraagstuk te regelen.

Er wordt dan ook geen afbreuk gedaan aan de reeds vóór de datum van inwerkingtreding van deze overeenkomst op bedrijfstak- en/of ondernemingsniveau tot stand gekomen collectieve arbeidsovereenkomsten of regelmatig toegepaste collectieve akkoorden waarin het vraagstuk is geregeld. Die overeenkomsten en akkoorden mogen van kracht blijven.

b) Verder dient te worden opgemerkt dat aan artikel 4, eerste alinea van deze overeenkomst is voldaan, wanneer ten minste met alle in de vakbondsafvaardiging vertegenwoordigde organisaties een collectieve arbeidsovereenkomst conform § 1 van deze bepaling is gesloten.

Artikel 6

(Gewijzigd bij art. 7 C.A.O. nr. 46sexies van 9 januari 1995).

De in artikel 5 aangegeven procedure is niet van toepassing wanneer de overschakeling van een niet in artikel 1 van deze overeenkomst bedoelde arbeidsregeling op een arbeidsregeling die wel in de sfeer van dat artikel ligt, het gevolg is van de oprichting van nieuwe afdelingen die een beroep doen op werknemers welke nog niet in de onderneming zijn tewerkgesteld alsook wanneer het gaat om nieuwe ondernemingen.

C. Voorwaarden om naar een andere arbeidsregeling over te stappen

Artikel 7

(Gewijzigd bij art. 8 C.A.O. nr. 46sexies van 9 januari 1995).

§ 1. De werknemer die ten minste 50 jaar oud is, bedoeld in artikel 1 van deze overeenkomst en die een beroepsactiviteit van ten minste 20 jaar in één of meer van die arbeidsregelingen kan bewijzen, heeft het recht om te vragen in een niet in dat artikel bedoelde arbeidsregeling te worden tewerkgesteld om ernstige medische redenen welke door de arbeidsgeneesheer zijn erkend.

Onder ernstige medische redenen welke door de arbeidsgeneesheer zijn erkend moet worden verstaan, de medische redenen die ertoe zouden kunnen leiden dat de gezondheid van de werknemer wordt geschaad indien hij een in artikel 1 van deze overeenkomst bedoeld werk blijft verrichten.

§ 2. De werknemer die ten minste 55 jaar oud is, bedoeld in artikel 1 van deze overeenkomst en die een beroepsactiviteit van ten minste 20 jaar in één of meer van die arbeidsregelingen kan bewijzen, heeft het recht om te vragen in een niet in dat artikel bedoelde arbeidsregeling te worden tewerkgesteld.

Commentaar

Opgemerkt dient te worden, dat het louter verrichten van een werk dat nachtprestaties meebrengt, op zich geen ernstige medische redenen in de zin van deze bepaling vormt.

Artikel 8

§ 1. De werknemer die aan de in § 1 en § 2 van artikel 7 van deze overeenkomst gestelde voorwaarden voldoet en die een niet in artikel 1 van deze overeenkomst bedoeld werk vraagt, dient een schriftelijk verzoek in bij zijn werkgever.

§ 2. De werkgever beschikt over een termijn van zes maanden om de werknemer schriftelijk een met zijn kwalificatie overeenstemmend en niet in artikel 1 van deze overeenkomst bedoeld werk aan te bieden hetzij in zijn onderneming, hetzij in een andere onderneming van dezelfde sociaal-economische regio.

§ 3. Indien er voor de, in artikel 7, § 2 bedoelde werknemer geen enkel met zijn kwalificatie overeenstemmend werk beschikbaar is buiten de in artikel 1 van deze overeenkomst bedoelde arbeidsregelingen, kan die werknemer naargelang het hem schikt in zijn arbeidsregeling blijven werken of zijn arbeidsovereenkomst beëindigen.

De aan de werknemer geboden mogelijkheid om in zijn arbeidsregeling te blijven werken geldt niet voor de in artikel 7, § 1 bedoelde werknemer omwille van de ernstige medische redenen.

Artikel 9

(C.A.O. nr. 46octies van 17 december 1997, algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 9 februari 1998 (B.S., 11 maart 1998) vermeerderd het in § 1 voorziene bedrag met een coëfficiënt van 1,006 vanaf 1 januari 1998).

§ 1. De werknemer wiens arbeidsovereenkomst wordt beëindigd hetzij op eigen initiatief onder de in § 3 van artikel 8 gestelde voorwaarden, hetzij op initiatief van de werkgever die geen in § 2 van dat artikel bedoeld werk kan aanbieden, geniet gedurende een periode van vijf jaar ten laste van zijn werkgever een vergoeding ter aanvulling van de werkloosheidsuitkeringen ten belope van 74,37 euro.

De werknemer wiens arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever wordt beëindigd gedurende de in § 2 van artikel 8 bedoelde termijn van zes maanden, geniet eveneens een vergoeding ter aanvulling van de werkloosheidsuitkeringen volgens dezelfde regeling als in de vorige alinea.

§ 2. Het bedrag van die aanvullende vergoeding volgt de schommelingen van het indexcijfer van de consumptieprijzen.

Bovendien wordt het bedrag van die vergoeding ieder jaar op 1 januari door de Nationale Arbeidsraad herzien in het licht van de ontwikkeling van de regelingslonen.

§ 3. De aanvullende vergoeding wordt verminderd met het bedrag van de vergoeding(en) welke ter aanvulling van de werkloosheidsuitkeringen wordt (worden) toegekend in het kader van de reeds elders aan de werknemer toegestane mogelijkheden om naar een andere arbeidsregeling over te stappen.

Die aanvullende vergoeding mag niet worden gecumuleerd met de anciënniteitstoeslag voor oudere werklozen noch met de aanvullende vergoeding toegekend krachtens de Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen of krachtens collectieve arbeidsovereenkomsten welke ter uitvoering van de Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 17 zijn gesloten.

§ 4. Deze bepaling is slechts van toepassing bij ontstentenis van een collectieve arbeidsovereenkomst die het vraagstuk regelt en die voorziet:

- hetzij in gelijkwaardige overstapmogelijkheden als die waarin deze overeenkomst voorziet;
- hetzij in een ten minste gelijkwaardige vergoeding ter aanvulling van de werkloosheidsuitkeringen als die waarin deze bepaling voorziet.

Commentaar

Wat de aanpassing van de vergoeding ter aanvulling van de werkloosheidsuitkeringen in het licht van de schommelingen van het indexcijfer van de consumptieprijzen betreft, moet erop worden gewezen dat het indexcijfer van de consumptieprijzen dat op 1 mei 1990 van kracht is, het cijfer is dat op 30 april 1990 van kracht is, d.w.z. (143,14) (basis 1981 = 100). Er moet evenwel rekening worden gehouden met het gemiddelde van de indexcijfers van de laatste vier maanden (koninklijk besluit nr. 156 van 30 december 1982 tot wijziging van de wet van 2 augustus 1971 en koninklijk besluit nr. 180 van 30 december 1982 houdende bepaalde maatregelen inzake loonmatiging). Daardoor bedraagt het in aanmerking te nemen indexcijfer (143,14) (1981 = 100).

Het bedrag van de vergoeding ter aanvulling van de werkloosheidsuitkeringen is gebonden aan het op 1 mei 1990 van kracht zijnde spilindexcijfer.

Artikel 10

(Gewijzigd bij art 9 C.A.O. nr. 46sexies van 9 januari 1995).

De zwangere werkneemster bedoeld in artikel 1 van deze overeenkomst, heeft het recht een schriftelijk verzoek in te dienen om in een niet in dat artikel bedoelde arbeidsregeling te worden tewerkgesteld:

- a) vanaf ten minste drie maanden voor de vermoedelijke bevallingsdatum tot ten minste drie maanden na de geboorte;
- b) wanneer dit op grond van een medisch attest voor de gezondheid van de moeder of van het kind noodzakelijk is:
 - gedurende nog andere perioden tijdens de zwangerschap;
 - gedurende een door een geneesheer te bepalen periode vanaf drie maanden na de bevalling.

Artikel 11

(Gewijzigd bij art. 8 C.A.O. nr. 46sexies van 9 januari 1995).

De werknemer bedoeld in artikel 1 van deze overeenkomst, heeft het recht om op grond van dwingende redenen te vragen tijdelijk in een niet in dat artikel bedoelde arbeidsregeling te worden tewerkgesteld.

De werkgever zal trachten bij voorkeur dat verzoek in te willigen voorzover dit gelet op het beschikbare werk en de kwalificatie van de werknemer mogelijk is.

Artikel 11bis

(Ingevoegd bij art. 4 C.A.O. nr. 46sexies van 9 januari 1995).

§ 1. Artikel 146bis, § 2 van het A.R.A.B. is van toepassing op de in artikel 1 van deze overeenkomst bedoelde werknemer, wanneer de arbeidsgeneesheer na afloop van een medisch onderzoek, hetzij op eigen initiatief, hetzij op verzoek van de werknemer, constateert dat deze laatste gezondheidsproblemen heeft die verband houden met het feit dat hij een in dat artikel bedoeld werk verricht.

§ 2. Indien de arbeidsgeneesheer na toepassing van artikel 146bis, § 2 van het A.R.A.B. een maatregel tot mutatie of verwijdering voorstelt, wordt de werknemer hiervan op de hoogte gebracht.

De werkgever tracht de werknemer zo vlug mogelijk een ander dan het in artikel 1 van deze overeenkomst bedoeld werk te geven, rekening houdend met de aanbevelingen van de arbeidsgeneesheer.

§ 3. In het in de tweede paragraaf bedoelde geval tracht de werkgever de werknemer een met zijn kwalificatie overeenstemmend en niet in artikel 1 van deze overeenkomst bedoeld werk aan te bieden, hetzij in zijn onderneming, hetzij in een andere onderneming van dezelfde sociaal-economische regio. Dat aanbod wordt schriftelijk gedaan.

Commentaar

a) Ingevolge § 1 van dit artikel en in het kader van de daarin vastgestelde procedure, wordt verduidelijkt dat artikel 146bis, § 2 van het A.R.A.B. van toepassing is.

Dit impliceert dat de arbeidsgeneesheer, alvorens de mutatie of de verwijdering van de werknemer voor te stellen, de aangewezen aanvullende onderzoeken moet verrichten. Hij moet navraag doen naar de sociale toestand van de werknemer en ter plaatse onderzoeken welke maatregelen en veranderingen het mogelijk zouden maken de werknemer, ondanks zijn eventuele onvolwaardigheden, zijn werk te laten behouden. De werknemer mag zich laten bijstaan door zijn vakbondsafgevaardigde.

De geneesheer deelt de werkgever en de werknemer mee welke maatregelen genomen moeten worden om zo vlug mogelijk de overdreven risico's en eisen die hij heeft vastgesteld, te verhelpen. Het Comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen moet hiervan schriftelijk op de hoogte worden gebracht.

b) Verder dient opgemerkt te worden, dat dit artikel van toepassing is onverminderd de bepalingen van het A.R.A.B., andere dan het voornoemde artikel 146bis, § 2.

D. Vervoer

Artikel 12

(Gewijzigd bij art. 8 C.A.O. nr. 46sexies van 9 januari 1995).

§ 1. Indien de werknemer bedoeld in artikel 1 van deze overeenkomst, per dag effectief meer dan 12 uur van huis afwezig is of zijn woon-werkverplaatsing effectief ten minste 4 uur per dag in beslag neemt, moet de werkgever in vervoer voorzien.

Ingeval de werkgever niet in vervoer voorziet, moet hij financieel bijdragen aan het vervoer van de werknemer. Die tegemoetkoming van de werkgever is gelijk aan 100 % van de prijs van het sociaal abonnement.

§ 2. Deze bepaling is slechts van toepassing bij ontstentenis van een in het paritair comité en/of in de onderneming gesloten collectieve arbeidsovereenkomst die in ten minste gelijkwaardige voordelen voorziet.

Commentaar

De effectieve afwezigheid gedurende 12 uur en de effectieve verplaatsing van 4 uur moeten worden begrepen in het licht van de wijze waarop de werknemer gewoonlijk zijn woon-werkverplaatsing maakt.

Verder dient te worden opgemerkt dat de tegemoetkoming van de werkgever in de prijs van het vervoer van de werknemer verschuldigd is zolang de werknemer onder het toepassingsgebied van deze overeenkomst valt. Die tegemoetkoming is niet beperkt tot de dagen waarop de werknemer de in artikel 1 van deze overeenkomst bedoelde werkzaamheden verricht, voor zover hij aan de in deze bepaling gestelde voorwaarden voldoet.

E. Financiële vergoeding

Artikel 13

(§ 1 gewijzigd bij art. 8; § 2, tweede lid vervangen bij art. 10 en art. aangevuld met commentaar bij art. 11 C.A.O. nr. 46sexies van 9 januari 1995).

§ 1. Er wordt een specifieke financiële vergoeding onder andere in de vorm van premies gewaarborgd aan de werknemers bedoeld in artikel 1 van deze overeenkomst.

§ 2. De nadere regels voor de toepassing van de bepalingen van § 1 moeten bij een in het paritair comité en/of in de onderneming gesloten collectieve arbeidsovereenkomst worden vastgesteld.

Deze bepaling is slechts van toepassing bij ontstentenis van een reeds vóór 1 januari 1995 op bedrijfstak- en/of ondernemingsniveau tot stand gekomen collectieve arbeidsovereenkomst of regelmatig toegepast collectief akkoord waarin het vraagstuk is geregeld.

Commentaar

Volgens § 2, 2de lid van artikel 13 van deze overeenkomst moeten de reeds bestaande overeengekomen voorwaarden en/of financiële vergoedingen voor de werknemers tewerkgesteld in ochtend-, namiddag- en nachtploegen, niet gewijzigd worden.

Artikel 14

De ondertekenende partijen verbinden er zich toe in de Nationale Arbeidsraad een collectieve arbeidsovereenkomst tot regeling van het vraagstuk te sluiten bij ontstentenis:

- hetzij van een reeds vóór de datum van inwerkingtreding van deze overeenkomst op bedrijfstak- en/of ondernemingsniveau tot stand gekomen collectieve arbeidsovereenkomst of regelmatig toegepast collectief akkoord waarin het vraagstuk is geregeld;
- hetzij van een na de datum van inwerkingtreding van deze overeenkomst in het paritair comité en/of in de onderneming gesloten collectieve arbeidsovereenkomst die het vraagstuk regelt.

Die collectieve arbeidsovereenkomst wordt één jaar na de datum van inwerkingtreding van deze overeenkomst van kracht.

HOOFDSTUK IIbis Onderhandelingen op het niveau van het paritair comité

(Hoofdstuk IIbis ingevoegd bij art. 5 C.A.O. nr. 46sexies van 9 januari 1995).

Artikel 14bis

§ 1. Wanneer het paritair comité ingevolge artikel 47 van de arbeidswet van 16 maart 1971 om advies wordt verzocht met het oog op de toepassing van artikel 36, § 1, 2de lid van diezelfde wet, moet het onderhandelingen voeren alvorens zich uit te spreken.

§ 2. Die onderhandelingen hebben betrekking op het beginsel en de voorwaarden voor de inschakeling van de bedoelde werknemers in arbeidsregelingen bedoeld in artikel 1 van deze overeenkomst:

- voor een in de tijd beperkte duur;
- en/of voor een niet in de tijd beperkte duur, met inachtneming van een kennismakingsperiode.

Het paritair comité bepaalt autonoom het beginsel, de duur en de nadere regels voor de uitvoering van die inschakelingsvoorwaarden.

HOOFDSTUK III Bijzondere bepalingen

Artikel 15

In afwijking van artikel 1 is dit hoofdstuk van toepassing op de in dat artikel bedoelde werkgevers en werknemers voor zover de bepalingen van de arbeidswet van 16 maart 1971 inzake arbeidsduur op hen van toepassing zijn.

Artikel 16

De rusttijd tussen het beëindigen en het hervatten van de arbeid bedraagt in beginsel ten minste 11 opeenvolgende uren.

Er wordt geen afbreuk gedaan aan de regels die in sommige bedrijfstakken en/of ondernemingen van toepassing zijn ingevolge een collectieve arbeidsovereenkomst die is gesloten om rekening te houden met specifieke situaties in de betrokken bedrijfstak en/of ondernemingen.

Artikel 17

§ 1. De duur van de arbeid die binnen het raam van continuarbeid wordt verricht, mag per week niet meer dan 50 uur bedragen.

Indien de arbeidsprestaties over 7 dagen per week zijn gespreid naar rata van 8 uur per dag, mag de arbeidsduur per week niet meer dan 56 uur bedragen.

§ 2. Deze bepaling is slechts van toepassing bij ontstentenis van een vóór de datum van inwerkingtreding van deze overeenkomst op bedrijfstak- en/of ondernemingsniveau tot stand gekomen collectieve arbeidsovereenkomst of regelmatig toegepast collectief akkoord waarin het vraagstuk is geregeld.

Zij is evenmin van toepassing in geval van overmacht zoals bepaald in artikel 26, § 1, 1° en 2°, van de arbeidswet van 16 maart 1971 noch in andere gevallen van overmacht voor zover zij uitzonderlijk van aard zijn en de werknemer voorafgaandelijk zijn instemming heeft betuigd.

Artikel 18

De werknemer heeft het recht om, indien hij het wenst, de inhaalrust voor het presteren van overuren in volledige dagen op te nemen.

HOOFDSTUK IV Gelijkwaardige rechten

Artikel 19

De werknemers die in regelingen met ploegenarbeid zijn tewerkgesteld, met inbegrip van degenen die andere dan de in artikel 1 van deze overeenkomst bedoelde werkzaamheden verrichten, hebben gelijkwaardige rechten als de werknemers die niet in dergelijke regelen zijn tewerkgesteld, op het stuk van:

- vakbondsvertegenwoordiging en deelneming aan het vakbondsleven;
- algemene en beroepsopleiding;
- hygiëne, veiligheid en geneeskundige verzorging;
- sociale infrastructuur.

Indien er een vakbondsafvaardiging bestaat, moet de vakbondsvertegenwoordiging worden gewaarborgd rekening houdend met de arbeidsregeling, overeenkomstig artikel 8, 2° en 6° van de Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 5 betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen.

HOOFDSTUK V Duur, inwerkingtreding, herziening en opzegging

Artikel 20

Deze overeenkomst is gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij treedt in werking op 1 mei 1990, met uitzondering van artikel 5, § 1, dat in werking treedt op de datum van inwerkingtreding van de wijzigingsbepalingen betreffende de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

Zij kan op verzoek van de meest gerede ondertekenende partij geheel of gedeeltelijk worden herzien of opgezegd, met inachtneming van een opzeggingstermijn van zes maanden.

De organisatie die het initiatief tot herziening of opzegging neemt, moet de redenen ervan aangeven en amendementsvoorstellen indienen. De andere organisaties verbinden er zich toe deze binnen een maand na ontvangst ervan in de Nationale Arbeidsraad te bespreken.

Commentaar

Opgemerkt dient te worden, dat de wettelijke wijzigingsbepalingen waarvan de inwerkingtreding van artikel 5, § 1, van deze overeenkomst afhangt, betrekking hebben op de automatische vervanging van de in de wet van 8 april 1965 aangegeven procedure voor het opstellen of wijzigen van het arbeidsreglement, door de procedure waarin artikel 5, § 1, voorziet.

52. Koninklijk Besluit van 25 juni 1990 tot gelijkstelling van sommige prestaties van deeltijdse tewerkgestelde werknemers met overwerk

(B.S., 30 juni 1990)

Gewijzigd bij K.B. 12 oktober 1990 (B.S., 27 oktober 1990).

Artikel 1

(Tweede lid ingevoegd bij art. 1 K.B. 12 oktober 1990 (B.S., 27 oktober 1990)).

Dit besluit is van toepassing:

- op de deeltijds tewerkgestelde werknemers die onderworpen zijn aan de bepalingen van hoofdstuk III, afdeling 2 van de arbeidswet van 16 maart 1971;
- en op hun werkgever.

Het is niet van toepassing op de prestaties van de deeltijdse werknemers die uitgevoerd worden in toepassing van een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, die de veranderingen van werkroosters of de overschrijdingen van werkroosters regelen.

Artikel 2

§ 1. Voor de toepassing van dit besluit wordt verstaan onder:

- vast werkrooster: het werkrooster dat vermeld wordt in de arbeidsovereenkomst van de deeltijdse werknemer; het vast werkrooster kan gespreid worden over een week of over een langere cyclus in de zin van artikel 158 van de programmawet van 22 december 1989, op voorwaarde dat het in een vaste orde terugkomt;
- variabel werkrooster: het werkrooster dat uit de werkroosters die in het arbeidsreglement zijn opgenomen door de werkgever wordt vastgesteld overeenkomstig de modaliteiten vastgesteld door artikel 159 van de programmawet van 22 december 1989.

Wordt gelijkgesteld met een vast werkrooster, de regeling waarbij de werknemer een keer per jaar tijdelijk van een vast werkrooster, dat gespreid wordt over een week, overstapt op een ander vast werkrooster, dat eveneens over een week wordt verspreid, zoals vastgesteld in de individuele arbeidsovereenkomst of op ondernemingsvlak.

§ 2. Voor de toepassing van dit besluit wordt verstaan onder bijkomende prestaties:

- wanneer er een vast werkrooster wordt toegepast: elke prestatie die buiten het werkrooster wordt verricht;
- wanneer een variabel werkrooster wordt toegepast: elke prestatie die verricht wordt:
 - buiten het werkrooster dat door de werkgever wordt vastgesteld overeenkomstig de modaliteiten vastgesteld door artikel 159 van de programmawet van 22 december 1989;
 - in het kader van een werkrooster dat door de werkgever wordt vastgesteld overeenkomstig de modaliteiten vastgesteld door artikel 159 van dezelfde wet, maar boven de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur, die in de individuele arbeidsovereenkomst werd vastgesteld en gerespecteerd moet worden overeenkomstig artikel 11bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Artikel 3

Bij toepassing van een vast of een variabel werkrooster maar met inachtneming van een vaste wekelijkse arbeidsduur, moeten alle bijkomende prestaties die in de loop van de maand worden verricht, worden betaald met een toeslag zoals vastgesteld door artikel 29, §1 van de arbeidswet van 16 maart 1971, met uitzondering van de eerste twaalf uren per kalendermaand.

Artikel 4

(Gewijzigd bij art. 2 K.B. 12 oktober 1990 (B.S., 27 oktober 1990)).

Bij toepassing van variabele werkroosters met inachtneming van een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur over een periode van maximum een trimester of een langere periode van maximum één jaar vastgesteld bij een collectieve arbeidsovereenkomst of een koninklijk besluit zoals geregeld bij artikel 11*bis* van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, moeten alle bijkomende prestaties worden betaald met de bij artikel 3 bedoelde toeslag, met uitzondering van die prestaties die een krediet van drie uren, vermenigvuldigd met het aantal weken begrepen in de referentieperiode bedoeld bij artikel 11*bis* van voornoemde wet van 3 juli 1978, met een maximum van negenendertig uren, niet overschrijden.

Artikel 5

De bij de artikelen 3 en 4 bedoelde toeslagen zijn niet verschuldigd voor de prestaties die worden verricht buiten het werkrooster dat werd bekendgemaakt overeenkomstig de artikelen 157 tot 159 van de programmawet van 22 december 1989:

- wanneer er een omwisseling van werkrooster is na een schriftelijk vastgesteld akkoord van de betrokken werknemers;
- wanneer er een verschuiving van werkrooster is op schriftelijk verzoek van de werknemer.

De bij het eerste lid bedoelde vrijstelling mag geen afbreuk doen aan de verplichting om de controle na te leven op de afwijkingen van de normale werkroosters geregeld door de artikelen 160 en volgende van de programmawet van 22 december 1989.

Artikel 6

Het bij artikel 3 vastgesteld krediet van twaalf uren en het bij artikel 4 vastgestelde krediet kunnen bij collectieve arbeidsovereenkomsten worden gewijzigd.

Artikel 7

Dit besluit treedt in werking op 30 juni 1990.

Artikel 8

Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid is belast met de uitvoering van dit besluit.

53. Wet van 20 juli 1990 ter bevordering van de evenwichtige aanwezigheid van mannen en vrouwen in organen met adviserende bevoegdheid

(B.S., 9 oktober 1990)

Gewijzigd bij Wet 17 juli 1997 (B.S., 31 juli 1997).

Artikel 1

In de zin van onderhavige wet wordt onder "adviesorgaan" verstaan, alle raden, commissies, comités, werkgroepen en andere organen onder gelijk welke benaming, die bij wet, bij koninklijk besluit of bij ministerieel besluit zijn opgericht en die, in hoofdzaak, onder hun bevoegdheden tot taak hebben uit eigen beweging of op verzoek, advies te verlenen aan de Wetgevende Kamers, de Ministerraad, één of meerdere ministers, ministeriële departementen of ministeriële diensten.

Artikel 2

(§ 1bis ingevoegd bij art. 2 Wet 17 juli 1997 (B.S., 31 juli 1997)).

§ 1. Telkens in een adviesorgaan één of meerdere mandaten ten gevolge van een voordrachtprocedure te begeven zijn, dient per mandaat, door elke voordragende instantie, de kandidatuur van minstens één man en één vrouw voorgedragen te worden.

§ 1bis. Wanneer niet wordt voldaan aan de voorwaarden gesteld onder § 1, stuurt de Minister onder wiens bevoegdheid het betreffende adviesorgaan ressorteert, de kandidaturen terug naar de voordragende instantie. Zolang niet aan de gestelde voorwaarden wordt voldaan, blijft het te begeven mandaat vacant.

§ 2. Indien onmogelijk kan voldaan worden aan de voorwaarden gesteld onder paragraaf 1, kan ervan afgeweken worden mits bijzondere motivering opgenomen in het voordrachtdocument, en vermeld in de benoemingsakte.

Artikel 2bis

(Ingevoegd bij art. 3 Wet 17 juli 1997 (B.S., 31 juli 1997)).

§ 1. Ten hoogste twee derden van de leden van een adviesorgaan is van hetzelfde geslacht.

§ 2. Wanneer niet werd voldaan aan de in § 1 gestelde voorwaarde, kan het betrokken adviesorgaan niet op rechtsgeldige wijze advies uitbrengen, behalve wanneer de Minister onder wiens bevoegdheid het betrokken adviesorgaan ressorteert, de onmogelijkheid om te voldoen aan de in § 1 gestelde voorwaarde, met voldoende redenen omkleed, aan de Minister bevoegd voor het Beleid van gelijke kansen voor mannen en vrouwen meedeelt. In geval van nieuw op te richten of samen te stellen adviesorganen, dient de bedoelde motivering te worden gegeven voor de benoeming van de leden van het betrokken adviesorgaan.

De Minister belast met het Beleid van gelijke kansen voor mannen en vrouwen licht de Ministerraad in omtrent deze onmogelijkheid. De motivering wordt door de Ministerraad beschouwd als zijnde afdoende, behoudens bij diens andersluidende beslissing binnen de twee maanden na de mededeling van de bedoelde motivering aan de Minister belast met het Beleid van gelijke kansen voor mannen en vrouwen.

In de betrokken adviezen van dit adviesorgaan dient melding te worden gemaakt van de afwijking van § 1, met inachtneming van de procedure beschreven in onderhavige paragraaf, evenals van de afdoende motivering.

Artikel 3

In afwijking van artikel 1 kan de Koning een adviesorgaan van het toepassingsgebied van deze wet uitsluiten bij in Ministerraad, overlegd besluit, omwille van functionele redenen of om redenen die verband houden met zijn bijzondere aard.

Artikel 4

(Ingevoegd bij art. 4 Wet 17 juli 1997 (B.S., 31 juli 1997)).

De Minister belast met het Beleid van gelijke kansen voor mannen en vrouwen legt om de twee jaar verslag voor aan de federale Kamers over de uitvoering van onderhavige wet.

Artikel 5

(Ingevoegd bij art. 5 Wet 17 juli 1997 (B.S., 31 juli 1997)).

Voor de adviesorganen die voor de inwerkingtreding van dit artikel werden opgericht, passen de Ministers onder wiens bevoegdheden de betreffende adviesorganen ressorteren, hun samenstelling, overeenkomstig de bepalingen van artikel 2*bis*, aan bij de eerstvolgende hernieuwing van de mandaten en uiterlijk tegen 31 december 1999.

54. Besluit van de Vlaamse Executieve van 19 december 1990 houdende maatregelen tot bevordering van gelijke kansen van mannen en vrouwen in de diensten van de Vlaamse Executieve en in de instellingen van openbaar nut die afhangen van de Vlaamse Gemeenschap of van het Vlaamse Gewest

(B.S., 6 maart 1991)

HOOFDSTUK I

Algemene bepalingen

Artikel 1

Dit besluit is van toepassing op de diensten van de Vlaamse Executieve en de instellingen van openbaar nut die onder de Vlaamse Executieve ressorteren.

Artikel 2

Binnen de diensten van de Vlaamse Executieve wordt een opdrachthouder/-ster, belast met emancipatiezaken, aangesteld.

Binnen elke instelling van openbaar nut die onder de Vlaamse Executieve ressorteert wordt een ambtenaar voltijds of deeltijds belast met de in dit besluit bepaalde opdrachten.

Artikel 3

De in artikel 2 bepaalde opdrachthouder/-ster en emancipatie-ambtenaren zijn belast met het voorbereiden van maatregelen en met het uitvoeren van door de Vlaamse Executieve bepaalde maatregelen, die tot doel hebben de feitelijke ongelijkheden zoals bedoeld in artikel 116 van de wet van 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering, die de kansen van vrouwen nadelig beïnvloeden, op te heffen.

Artikel 4

§ 1. In uitvoering van de maatregelen bedoeld in artikel 3 wordt er binnen de diensten van de Vlaamse Executieve enerzijds en in elk van de instellingen van openbaar nut die onder de Vlaamse Executieve ressorteren anderzijds, telkens jaarlijks een positief actieplan opgemaakt, met een vertaling naar de verschillende niveaus.

§ 2. Deze jaarlijkse positieve actieplannen kunnen kaderen in een meerjarenplan.

HOOFDSTUK II

De opdrachthouder/-ster voor emancipatiezaken

Artikel 5

§ 1. De opdrachthouder/-ster voor emancipatiezaken wordt aangesteld door de Vlaamse Executieve op de voordracht van de Gemeenschapsminister bevoegd voor het Openbaar Ambt, en ressorteert onder het rechtstreekse gezag van deze Gemeenschapsminister.

Het ambt van opdrachthouder/-ster voor emancipatiezaken wordt voltijds uitgeoefend, wordt toegewezen voor een periode van vijf jaar, en is hernieuwbaar.

Om tot dit ambt te worden toegelaten moet betrokkene :

1° ofwel vast benoemd personeelslid zijn en behoren tot het niveau 1, hetzij bij de Diensten van de Vlaamse Executieve, hetzij bij een instelling van openbaar nut of in het onderwijs, ressorterend onder de Vlaamse Executieve. Het personeelslid dat tot het onderwijs behoort dient evenwel houder te zijn van een universitair diploma;

2° ofwel, indien hij/zij niet behoort tot de in 1° bedoelde personeelsleden, in het bezit zijn van een universitair diploma, en het bewijs leveren over bijzondere deskundigheid te beschikken inzake de problematiek van de vrouwenemancipatie.

Het ambt van opdrachthouder/-ster voor emancipatiezaken wordt gelijkgesteld met de rang van bestuursdirecteur bij de Diensten van de Vlaamse Executieve.

§ 2. Het statuut van betrokkene wordt vastgesteld door de Vlaamse Executieve. Indien betrokkene voldoet aan de voorwaarden, bepaald in § 1, 3e lid, 2°, wordt hij/zij bij overeenkomst, bepaald door de Vlaamse Executieve, aangesteld en wordt de wedde toegekend, overeenkomstig met deze van bestuursdirecteur bij de Diensten van de Vlaamse Executieve.

§ 3. Voor de uitoefening van administratieve taken in het kader van haar opdracht, en onder de voorwaarden bepaald door de Gemeenschapsminister bevoegd voor het Openbaar Ambt, doet de opdrachthouder/-ster voor emancipatiezaken beroep op ambtenaren van de Diensten van de Vlaamse Executieve.

Artikel 6

§ 1. De opdrachthouder/-ster voor emancipatiezaken heeft, onverminderd artikel 3, tot opdracht :

1° elke klacht, opmerking, suggestie, vraag of welkdanige andere tussenkomst ook te behandelen van inzonderheid vrouwelijke personeelsleden, behorend tot de Diensten van de Vlaamse Executieve of tot een instelling van openbaar nut, ressorterend onder de Vlaamse Executieve, voor zover deze tussenkomst betrekking heeft op de problematiek van de gelijke kansen tussen mannen en vrouwen;

2° de voorbereiding en de uitvoering van maatregelen, bedoeld in artikel 3, te coördineren, zowel deze die de Diensten van de Vlaamse Executieve, als deze die de instellingen van openbaar nut betreffen.

§ 2. Binnen het kader van de opdracht, bepaald in § 1, is de opdrachthouder/-ster voor emancipatiezaken bevoegd tot :

1° het verstrekken van alle nuttige informatie met betrekking tot de uitoefening van het recht op gelijke kansen tussen mannen en vrouwen, aan inzonderheid vrouwelijke personeelsleden;

2° het doorverwijzen van voornoemde personeelsleden naar andere bevoegde instanties, en het opvolgen van de contacten met deze instanties;

3° het opvragen van alle nuttige informatie bij de Diensten van de Vlaamse Executieve en bij de instellingen van openbaar nut, die moet toelaten het in artikel 12 bedoelde vooruitgangsrapport op te stellen.

§ 3. De opdrachthouder/-ster voor emancipatiezaken heeft het recht om in artikel 6, § 1, 1°, bedoelde klachten nader te onderzoeken, en daartoe de nodige inlichtingen in te winnen. Hij/zij neemt de vereiste discretie in acht betreffende inlichtingen met betrekking tot individuele personeelsleden, waarvan hij/zij uit hoofde van de uitoefening van haar opdracht kennis heeft. Het is haar niet toegestaan de identiteit van de klager bekend te maken indien deze laatste hiertegen bezwaar heeft.

De opdrachthouder/-ster kan elke belemmering in de uitoefening van zijn/haar bevoegdheden, of elke niet-naleving van de bepalingen van dit besluit, rapporteren aan de bevoegde overheid en/of aan de Gemeenschapsminister, bevoegd voor het Openbaar Ambt.

HOOFDSTUK III

De emancipatieambtenaar

Artikel 7

§ 1. De emancipatieambtenaren van de Instellingen van Openbaar Nut die ressorteren onder de Vlaamse Executieve, worden onverminderd § 2, aangeduid door de bevoegde beheersorganen.

§ 2. De emancipatieambtenaren van de Instellingen van Openbaar Nut die aan het hiërarchisch gezag van de Gemeenschapsministers van wie ze afhangen zijn onderworpen en onder wiens beheersbevoegdheid zij vallen, worden aangeduid door de minister onder wiens bevoegdheid de Instelling van Openbaar Nut ressorteert.

§ 3. De emancipatieambtenaar wordt aangewezen onder de vastbenoemde personeelsleden van de instelling en die zich situeren in een graad van rang 10, 11, 12 of 13. Hij/zij kan deze functie vol- of deeltijds uitoefenen.

Artikel 8

De emancipatieambtenaar is belast met de opdrachten, bepaald in artikel 3.

De emancipatieambtenaar kan elke belemmering in de uitoefening van zijn/haar bevoegdheden of elke niet-naleving van de bepalingen van dit besluit rapporteren aan de bevoegde overheid en/of aan de Gemeenschapsminister, bevoegd voor het Openbaar Ambt.

HOOFDSTUK IV

Interne begeleidingscommissie voor emancipatiezaken

Artikel 9

§ 1. Binnen de diensten van de Vlaamse Executieve wordt een interne begeleidingscommissie voor emancipatiezaken opgericht. Deze commissie bestaat uit volgende leden :

1° de opdrachthouder/ster voor emancipatiezaken;

2° de vormingsverantwoordelijke van elk departement van het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, of zijn/haar vertegenwoordiger;

3° een personeelslid per departement, aangeduid door de gemeenschapsminister bevoegd voor openbaar ambt, op voordracht van de bevoegde secretaris-generaal;

4° een afgevaardigde, of zijn/haar vertegenwoordiger, van het Bestuur Vorming van het Departement Algemene Zaken en Financiën.

Ten minste de helft van de leden, de opdrachthouder/ster niet inbegrepen, behoort tot het vrouwelijke geslacht.

Een vertegenwoordiger van de gemeenschapsminister bevoegd voor openbaar ambt, woont de vergadering bij met raadgevende stem.)

(Gewijzigd door Besluit van de Vlaamse Executieve 27 februari 1992 (B.S., 28 april 1992)).

§ 2. Binnen elke instelling van openbaar nut die ressorteert onder de Vlaamse Executieve kan, bij beslissing van de in artikel 7 bedoelde benoemende overheid, een interne begeleidingscommissie voor emancipatiezaken worden opgericht. Deze commissie bestaat in dat geval uit volgende leden :

1° de emancipatieambtenaar;

2° de vormingsverantwoordelijke of, indien deze niet is aangeduid, de personeelsdirecteur of zijn vertegenwoordiger;

3° twee ambtenaren, aangeduid door het bevoegde beheersorgaan, op de voordracht van de leidend ambtenaar.

De helft van de leden behoort tot hetzelfde geslacht.

Een vertegenwoordiger van de Gemeenschapsminister onder wiens bevoegdheid de instelling van openbaar nut valt, woont de vergadering bij met raadgevende stem.

§ 3. De interne begeleidingscommissie vergadert ten minste driemaandelijks, en telkens wanneer de noodzakelijkheid zich voordoet, onder het voorzitterschap van de opdrachthouder/-ster voor emancipatiezaken, voor wat betreft de Diensten van de Executieve, of van de emancipatieambtenaar, voor wat betreft de instellingen van openbaar nut.

Artikel 10

De interne begeleidingscommissie ondersteunt en begeleidt de opdrachthouder/-ster voor emancipatiezaken of de emancipatieambtenaar, naargelang het geval.

Zij adviseert het ontwerp van het jaarlijks emancipatieplan, en volgt de uitvoering ervan op.

De interne begeleidingscommissie kan beroep doen op deskundigen.

Zij geeft haar goedkeuring aan het opstarten van onderzoeksprojecten.

HOOFDSTUK V

Het positief actieplan

Artikel 11

§ 1. De doelstellingen zoals bepaald in artikel 3 vinden hun concrete weerslag in het positief actieplan.

Dit positief actieplan bevat inzonderheid :

1° een evaluatie van de acties en de resultaten daarvan, in uitvoering van het plan van het voorgaande jaar;

2° een cijfermatige analyse van de aanwezigheid van vrouwen in de overheidsdienst, m.b.t. ten minste volgende criteria : aard van het dienstverband, niveau, graad, rang, anciënniteit, vertegenwoordiging in raden, verloop van bevordering, deelname aan cursussen;

3° een beschrijving van de doelstellingen die men wil bereiken gedurende het volgende jaar waarop het plan betrekking heeft;

4° een beschrijving van de acties die worden voorgesteld, ten einde de doelstellingen te bereiken, met duidelijke vermelding van alle tussenstadia, verantwoordelijke uitvoerders en leidend ambtenaren, termijnen en eventuele sanctiemogelijkheden.

§ 2. Het plan wordt opgemaakt door de opdrachthouder/-ster voor emancipatiezaken of de emancipatieambtenaar, naargelang het geval, en na advies van de interne begeleidingscommissie uiterlijk op 15 oktober voor het jaar waarop het plan betrekking heeft ter advies overgemaakt aan de Gemeenschapsminister bevoegd voor Openbaar Ambt.

Binnen de veertien dagen legt de Gemeenschapsminister bevoegd voor Openbaar Ambt het plan voor aan de Vlaamse Overlegcommissie Vrouwen, die binnen de maand haar advies uitbrengt. De Vlaamse Executieve beslist over het plan, voor de aanvang van het jaar waarop het plan betrekking heeft.

Artikel 12

§ 1. Ten behoeve van de leden van de Executieve legt de Gemeenschapsminister bevoegd voor Openbaar Ambt jaarlijks een algemeen vooruitgangsrapport inzake emancipatie voor met een evaluatie van situatie van de vrouwelijke ambtenaren van Diensten van de Vlaamse Executieve en de instellingen van openbaar nut die afhangen van de Executieve.

Het rapport wordt voorbereid door de opdrachthouder/-ster voor emancipatiezaken.

§ 2. Nadat het in § 1 bedoeld rapport is overgemaakt aan de leden van de Executieve, wordt het achtereenvolgens voor kennisgeving overgemaakt aan de Vlaamse Raad, aan de representatieve vakorganisaties en aan de media of aan elkeen die daarom verzoekt, ten einde hieraan de nodige publiciteit te verlenen.

HOOFDSTUK VI

Slotbepalingen

Artikel 13

De Gemeenschapsminister bevoegd voor Openbaar Ambt is belast met de uitvoering van dit besluit.

Artikel 14

Dit besluit treedt in werking de dag waarop het in het Belgisch Staatsblad wordt bekendgemaakt.

55. Koninklijk Besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen

(*B.S.*, 12 januari 1991)

Dit koninklijk besluit werd gewijzigd bij K.B. 25 april 1991 (*B.S.*, 4 mei 1991); K.B. 19 december 1991 (*B.S.*, 11 januari 1992); K.B. 21 december 1992 (*B.S.*, 30 december 1992); K.B. 2 december 1993 (*B.S.*, 11 december 1993); K.B. 22 maart 1995 (*B.S.*, 5 mei 1995); K.B. 14 maart 1996 (*B.S.*, 27 maart 1996); K.B. 5 juni 1997 (*B.S.*, 14 juni 1997); K.B. 8 augustus 1997 (*B.S.*, 17 september 1997); K.B. 29 oktober 1997 (*B.S.*, 7 november 1997); K.B. 2 december 1997 (*B.S.*, 12 december 1997); bij K.B. 10 augustus 1998 (*B.S.*, 8 september 1998) en K.B. 12 maart 2000 (*B.S.*, 15 juni 2000).

Afdeling 1 Inleidende bepalingen

Artikel 1

(*1° en 3° vervangen bij art. 1, A en B van K.B. 21 december 1992 (B.S., 30 december 1992).*)

Voor de toepassing van dit besluit wordt verstaan onder:

- 1° Koninklijk Besluit: het Koninklijk Besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering;
- 2° voltijdse arbeidsregeling: de voltijdse arbeidsregeling bepaald in het arbeidsreglement dat in de onderneming van toepassing is of in elk ander document dat hiertoe wordt bijgehouden, wanneer de werkgever geen arbeidsreglement moet opmaken;
- 3° de directeur: de directeur van het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening of de ambtenaren die door de administrateur-generaal van de Rijksdienst zijn aangeduid;
- 4° in dienst zijn van dezelfde onderneming: verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst met dezelfde juridische entiteit en werkelijke arbeidsprestaties verrichten. Voor de toepassing van dit besluit worden echter de periodes van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst bepaald in hoofdstuk III van titel I van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en in artikel 100 van de Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, met periodes van effectieve arbeidsprestaties gelijkgesteld.

Artikel 1bis

(*Ingevoegd bij art. 1 K.B. 5 juni 1997 (B.S., 14 juni 1997).*)

De werknemers verbonden door een arbeidsovereenkomst die tewerkgesteld zijn in de overheidsdiensten behorend tot het federaal administratief Openbaar Ambt zoals gedefinieerd in artikel 1 van de Wet van 22 juli 1993 houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken hebben recht op onderbreking van hun beroepsloopbaan of een vermindering met de helft van hun arbeidsprestaties, zoals bedoeld in hoofdstuk IV afdeling 5 van de Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, volgens de bepalingen van onderhavig besluit.

Om het recht bedoeld in het eerste lid te doen gelden, moet de werknemer minstens gedurende een onafgebroken periode van één jaar bij dezelfde werkgever tewerkgesteld zijn.

Elke Minister kan voor zijn departement de ambten bepalen waarvan de titularissen van het voordeel van het vorig lid uitgesloten worden om redenen die inherent zijn aan de goede werking van de dienst.

De Minister kan evenwel, in de gevallen waarin de goede werking van de dienst erdoor niet wordt verstoord, de titularissen van de in het vorig lid bedoelde ambten die er om verzoeken, toestaan te genieten van een onderbreking van hun beroepsloopbaan of van een vermindering met de helft van hun arbeidsprestaties.

Artikel 2

(1° vervangen bij art. 2, A en 2° gewijzigd bij art. 2, B van K.B. 21 december 1992 (B.S., 30 december 1992); artikel eerst vervangen bij art. 1 K.B. 14 maart 1996 (B.S., 27 maart 1996); vervolgens vervangen bij art. 1 K.B. 10 augustus 1998 (B.S., 8 september 1998)).

Voor de toepassing van dit besluit worden gelijkgesteld met vergoede volledige werklozen die uitkeringen genieten voor alle dagen van de week:

1° de deeltijdse werknemers met behoud van rechten die een inkomensgarantie-uitkering genieten in toepassing van artikel 131*bis* van het Koninklijk Besluit;

2° de deeltijdse werknemers met behoud van rechten die geen inkomensgarantie-uitkering genieten en de vergoede werklozen die volledig werkloos zijn in een vrijwillig deeltijdse arbeidsregeling. Deze gelijkstelling geldt slechts voor de vervanging van een deeltijds werknemer die zijn beroepsloopbaan volledig onderbreekt of van een voltijds werknemer die zijn arbeidsprestaties vermindert;

3° de jonge werknemers die alle toelaatbaarheids- en toekenningsvoorwaarden vervullen om gerechtigd te worden op wachtuitkeringen bepaald in artikel 36 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, behalve die van de wachtperiode bedoeld in artikel 36, § 1, eerste lid, 4° van hetzelfde besluit, in zoverre zij hiervan het bewijs leveren;

4° de personen die zich wensen in te schakelen of terug in te schakelen op de arbeidsmarkt en tegelijkertijd aan de volgende voorwaarden voldoen:

a) zij leveren het bewijs dat zij op een bepaald ogenblik gedurende hun beroepsloopbaan 312 arbeidsdagen of daaraan gelijkgestelde dagen in de zin van de werkloosheidsreglementering gepresteerd hebben gedurende een periode van 18 maanden, ofwel tonen zij aan dat zij minstens één werkloosheidsuitkering genoten hebben op basis van hun arbeidsprestaties, buiten de periode bedoeld in b);

b) op het ogenblik van de indienstneming hebben zij gedurende een periode van minstens 24 maanden zonder onderbreking geen werkloosheidsuitkeringen genoten en geen arbeidsprestaties geleverd als loontrekkende of zelfstandige;

c) zij zijn op het ogenblik van de indienstneming ingeschreven als werkzoekende;

5° de werkzoekenden die genieten van het bestaansminimum bepaald bij de wet van 7 augustus 1974 tot instelling van een recht op het bestaansminimum, die ingeschreven zijn bij de bevoegde gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling en het bewijs leveren dat zij gedurende ten minste drie maanden in de loop van de zes maanden die hun indiensttreding voorafgaan het bestaansminimum genoten hebben;

6° de werkzoekenden die zijn ingeschreven in het bevolkingsregister en sociale bijstand genieten, maar die geen recht hebben op het bestaansminimum omwille van hun nationaliteit, en die ingeschreven zijn bij de bevoegde gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling en die het bewijs leveren dat ze sociale bijstand genoten hebben gedurende ten minste drie maanden tijdens de zes maanden die hun indienstneming voorafgaan;

7° de minder-valide werknemers tewerkgesteld in een beschermde werkplaats zoals bedoeld in artikel 78 van het koninklijk besluit;

8° de werknemers die gedurende de maand die hun aanwerving voorafgaan, bij dezelfde werkgever tewerkgesteld zijn geweest als uitzendkracht zoals bedoeld bij de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers;

9° de werknemers die verbonden zijn door een vervangingsovereenkomst in de zin van artikel 11^{ter} van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten op voorwaarde:

- dat zij uitkeringen genoten, voor alle dagen van de week als vergoede volledige werkloze, onmiddellijk voor het begin van de uitvoering van de vervangingsovereenkomst, of een van de voorwaarden vervulden van het 1° tot 8° of het 11°;
- dat de periode van vervanging waarvoor zij aangeworven werden, beëindigd is;

10° de werknemers die reeds geldige vervangers waren van dezelfde personen die hun loopbaanonderbreking verlengen;

11° de werkzoekenden waarvan het recht op uitkeringen wegens langdurige werkloosheid geschorst werd krachtens de bepalingen van hoofdstuk III, afdeling 8 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering of op basis van artikel 143 van het koninklijk besluit van 20 december 1963 betreffende arbeidsvoorziening en werkloosheid, en die gedurende minstens 24 maanden zonder onderbreking geen uitkeringen meer genoten hebben in het kader van de werkloosheidsreglementering.

Afdeling 2 **Onderbreking van de beroepsloopbaan**

Artikel 3

(1° opgeheven bij art. 2, A en 2° gewijzigd bij art. 2, B van K.B. 14 maart 1996 (B.S., 27 maart 1996); artikel aangevuld bij art. 1 K.B. 8 augustus 1997 (B.S., 17 september 1997); eerste lid, 3° en 4° en tweede lid vervangen bij art. 2 K.B. 10 augustus 1998 (B.S., 8 september 1998)).

De werknemers die in toepassing van artikel 100 van de voormelde Herstelwet van 22 januari 1985, de uitvoering van hun arbeidsovereenkomst volledig schorsen, zijn gerechtigd op onderbrekingsuitkeringen op voorwaarde:

2° dat de duur van de overeengekomen schorsing minimum drie maanden en maximum één jaar bedraagt; de minimumduur van drie maanden is niet vereist bij verlenging;

3° dat zij een aanvraag tot onderbrekingsuitkeringen indienen volgens de voorwaarden en modaliteiten bepaald in dit besluit, in dewelke de werkgever er zich toe verbindt hun te vervangen door het afsluiten van één of twee arbeidsovereenkomsten waarvan het overeengekomen normaal gemiddeld wekelijks aantal arbeidsuren minstens gelijk is aan dat van de werknemer die de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst schorst, met een of twee volledige werklozen die werkloosheidsuitkeringen genieten voor elke dag van de week;

wanneer de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst niet langer duurt dan drie maanden, mag de vervanger die voldoet aan de voorwaarden van artikel 2 ook tewerkgesteld worden als uitzendkracht zoals bedoeld bij de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

Artikel 4

(Ingevoegd bij art. 2 K.B. 22 maart 1995 (B.S., 5 mei 1995); nummering gewijzigd bij art. 4 K.B. 14 maart 1996 (B.S., 27 maart 1996); tussen eerste en tweede lid ingevoegd bij art. 2 K.B. 2 december 1997 (B.S., 12 december 1997); artikel vervangen bij art. 3 K.B. 10 augustus 1998 (B.S., 8 september 1998)).

De voorwaarden voorzien bij artikel 3, 2° zijn echter niet van toepassing op de werknemers dié hun arbeidsovereenkomst volledig schorsen krachtens de bepalingen van:

1° artikel 100^{bis} van de voornoemde Herstelwet van 22 januari 1985, voor het verlenen van palliatieve zorgen;

2° het koninklijk besluit van 6 februari 1997 tot vaststelling van een recht op onderbreking van de beroepsloopbaan in toepassing van artikel 7, § 2, 1° van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de

werkgelegenheid tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen of van het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid in geval van bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid;

3° het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan.

Deze werknemers hebben recht op onderbrekingsuitkeringen voor de periodes voorzien bij de bepalingen bedoeld in het eerste lid 1°, 2° of 3°, indien zij daartoe een aanvraag indienen volgens de voorschriften en modaliteiten van dit besluit.

De werknemers bedoeld in het eerste lid 1°, dienen niet te worden vervangen.

De werknemers bedoeld in het eerste lid, 2°, dienen enkel te worden vervangen in de gevallen voorzien bij het in dit 2° vermelde besluiten.

De werknemers bedoeld in het eerste lid 3° dienen te worden vervangen volgens de bepalingen van artikel 3, 3°.

Artikel 5

(Vervangen bij art. 5 K.B. 14 maart 1996 (B.S., 27 maart 1996); aangevuld bij art. 2 K.B. 5 juni 1997 (B.S., 14 juni 1997); eerste lid eerst vervangen bij art. 3 K.B. 2 december 1997 (B.S., 12 december 1997) en vervolgens vervangen bij art. 4 K.B. 10 augustus 1998 (B.S., 8 september 1998)).

Het recht op onderbrekingsuitkeringen voor de werknemers bedoeld in artikel 3, wordt beperkt tot maximum 60 maanden gedurende de volledige beroepsloopbaan. Voor de berekening van deze 60 maanden wordt geen rekening gehouden met de periodes van schorsing van de arbeidsovereenkomst bedoeld in artikel 4.

In afwijking van het voorgaande lid wordt de vermelde maximumtermijn van 60 maanden op 72 maanden gebracht voor:

1° de personeelsleden van de provincies, de gemeenten, de agglomeraties en federaties van gemeenten evenals de openbare inrichtingen en publiekrechtelijke verenigingen die er van afhangen;

2° de werknemers verbonden door een arbeidsovereenkomst tewerkgesteld bij een werkgever die eveneens personeelsleden tewerkstelt verbonden door een statuut.

Artikel 6

(§ 1, tweede en derde lid gewijzigd bij art. 3, A en B en vierde lid vervangen bij art. 3, C; § 2 vervangen bij art. 3, D van K.B. 21 december 1992 (B.S., 31 december 1992); § 2, tweede lid opgeheven bij art. 6 K.B. 14 maart 1996 (B.S., 27 maart 1996); § 3 ingevoegd bij art. 5 K.B. 10 augustus 1998 (B.S., 8 september 1998)).

§ 1. Het bedrag van de onderbreking van de werknemers die een voltijdse arbeidsregeling onderbreken wordt op 10.504 BEF (260,39 EUR) per maand vastgesteld.

Het bedrag van de onderbrekingsuitkering wordt echter vastgesteld op 11.504 BEF (285,18 EUR) per maand wanneer de onderbreking van de voltijdse arbeidsregeling een aanvang neemt binnen een termijn van drie jaar na de geboorte of adoptie van een tweede kind, waarvoor de werknemer die zijn loopbaan onderbreekt, of zijn echtgenoot die onder hetzelfde dak woont, kinderbijslag ontvangt.

Het bedrag van de onderbrekingsuitkering wordt vastgesteld op 12.504 BEF (309,97 EUR) per maand wanneer de onderbreking van de voltijdse arbeidsregeling een aanvang neemt binnen een termijn van drie jaar na de geboorte of adoptie van een derde of daaropvolgend kind, waarvoor de werknemer die zijn loopbaan onderbreekt, of zijn echtgenoot die onder hetzelfde dak woont, kinderbijslag ontvangt.

De bedragen voorzien in het tweede of derde lid blijven behouden, ook in geval van verlenging van de oorspronkelijke onderbrekingsperiode, tot maximaal de eerste dag van de maand volgend op de maand gedurende dewelke het rechtgevend kind de leeftijd van drie jaar heeft bereikt, of, in geval van adoptie, tot maximaal de eerste dag van de maand volgend op de maand gedurende dewelke de derde verjaardag van de homologatie van de adoptieakte bereikt wordt. In geval van overlijden van het kind dat het recht heeft geopend op dit bedrag blijft dit bedrag behouden voor de duur van de lopende onderbrekingsperiode of totdat het kind de leeftijd van drie jaar zou hebben bereikt of tot de derde verjaardag van de homologatie van de adoptieakte zou bereikt worden.

Indien een werknemer tijdens een lopende loopbaanonderbreking een aanvraag doet tot het bekomen van een verhoogde onderbrekingsuitkering zoals voorzien in het tweede of het derde lid, kan deze verhoogde uitkering toegekend worden vanaf de eerste dag van de maand volgend op de aanvraag. Als de aanvraag geldt hier het indienen van de bewijsstukken waarvan sprake is in het artikel 20, 3e lid.

§ 2. Aan de werknemers die een deeltijdse arbeidsregeling onderbreken, wordt per maand een gedeelte van het bedrag van 10.504 BEF (260,39 EUR), 11.504 BEF (285,18 EUR) of 12.504 BEF (309,97 EUR) toegekend dat proportioneel is aan de duur van hun prestaties in die deeltijdse arbeidsregeling.

§ 3. In afwijking van § 1 wordt voor de werknemers die een voltijdse arbeidsregeling onderbreken het bedrag van de onderbrekingsuitkering vastgesteld op 17.411 BEF (431,61 EUR) per maand in de volgende gevallen:

1° de loopbaanonderbreking voor het verlenen van palliatieve zorgen op basis van artikel 100bis van de Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen;

2° de loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid op basis van de bepalingen van het koninklijk besluit van 6 februari 1997 tot vaststelling van een recht op onderbreking van de beroepsloopbaan in toepassing van artikel 7, § 2, 1° van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen of van het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid in geval van bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid;

3° de loopbaanonderbreking als ouderschapsverlof volgens de bepalingen van het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan.

In afwijking van § 2 wordt voor de werknemers die een deeltijdse arbeidsregeling onderbreken, in de gevallen bedoeld in het eerste lid, per maand een gedeelte van het bedrag van 17.411 BEF (431,61 EUR) toegekend dat proportioneel is aan de duur van hun prestaties in de deeltijdse arbeidsregeling.

(Nochtans worden de bedragen voorzien bij de artikelen 6, § 3 en 8, § 2bis van het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen, zoals ingevoegd of gewijzigd bij dit besluit, enkel toegekend voor de aanvragen tot onderbrekingsuitkeringen ingediend voor de periodes van schorsing van de arbeidsovereenkomst of vermindering van de arbeidsprestaties die ten vroegste aanvangen op de datum van inwerkingtreding van dit besluit - cf. art. 12 K.B. 10 augustus 1998 (M.B., 8 september 1998)).

Afdeling 3 **Vermindering van de arbeidsprestaties**

Artikel 7

(Vervangen bij art. 7 K.B. 14 maart 1996 (B.S., 27 maart 1996); § 1 aangevuld bij art. 2 K.B. 8 augustus 1997 (B.S., 17 september 1997); § 1, eerste lid, 2° vervangen door art. 6 en § 1, tweede lid opgeheven door art. 6 K.B. 10 augustus 1998 (B.S., 8 september 1998)).

§ 1. De werknemers tewerkgesteld in een voltijdse arbeidsregeling die, in toepassing van artikel 102 van voormelde wet van 22 januari 1985, hun arbeidsprestaties verminderen met een vijfde, een vierde, een derde of de helft zijn gerechtigd op onderbrekingsuitkeringen, op voorwaarde dat:

- 1° de voorziene duur van de vermindering van de arbeidsprestaties ten minste drie maanden bedraagt;
- 2° dat zij een aanvraag tot onderbrekingsuitkeringen indienen volgens de voorwaarden en modaliteiten bepaald in dit besluit in dewelke de werknemer er zich toe verbindt hen te vervangen volgens de regels bepaald in § 2.

§ 2. De werkgever dient de werknemer die zijn arbeidsprestaties met de helft of met een derde vermindert te vervangen door een volledig vergoede werkloze die uitkeringen geniet voor alle dagen van de week of een daarmee gelijkgestelde persoon.

De werkgever dient de werknemer die zijn arbeidsprestaties vermindert met een vierde of een vijfde te vervangen indien hij een ander personeelslid in dienst heeft dat zijn arbeidsprestaties met een vierde of een vijfde vermindert heeft en dat niet vervangen werd. In dit geval dient hij beide werknemers te vervangen vanaf de vermindering van de arbeidsprestaties door de tweede werknemer.

§ 3. In afwijking van § 1 kunnen de werknemers die anders dan in toepassing van artikel 102 van de voormelde wet van 22 januari 1985, tewerkgesteld zijn in een deeltijdse arbeidsregeling waarvan het normaal gemiddeld aantal arbeidsuren per week ten minste gelijk is aan drie vierden van het gemiddeld voltijds aantal arbeidsuren van een werknemer die voltijds is tewerkgesteld in dezelfde onderneming, of bij ontstentenis, in dezelfde bedrijfstak, overgaan naar een deeltijdse arbeidsregeling waarvan het aantal arbeidsuren gelijk is aan de helft van het aantal arbeidsuren van de voltijds arbeidsregeling.

De werkgever is verplicht de werknemer bedoeld in het vorige lid te vervangen door een volledig uitkeringsgerechtigde werkloze of een hiermee gelijkgesteld persoon wanneer het aantal uren vrijgekomen door de overgang naar een deeltijdse arbeidsregeling hoger is of gelijk is aan het aantal uren in een derde-tijds arbeidsregeling of indien hij een ander personeelslid in dienst heeft dat zijn arbeidsprestaties vermindert heeft en dat niet vervangen werd. In dit geval dient hij beide werknemers te vervangen vanaf de vermindering van de arbeidsprestaties van de tweede werknemer.

Artikel 7bis

(Ingevoegd bij art. 3 K.B. 22 maart 1995 (B.S., 5 mei 1995); vervangen bij art. 8 K.B. 14 maart 1996 (B.S., 27 maart 1996); eerste en tweede lid vervangen door 4 nieuwe leden bij art. 4 K.B. 2 december 1997 (B.S., 12 december 1997); artikel vervangen bij art. 7 K.B. van 10 augustus 1998 (B.S., 8 september 1998)).

De voorwaarde voorzien bij artikel 7, § 1, 1° is echter niet van toepassing op de werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen krachtens de bepalingen:

- 1° artikel 102bis van voornoemde Herstelwet van 22 januari 1985, voor het verlenen van palliatieve zorgen;
- 2° het koninklijk besluit van 6 februari 1997 tot vaststelling van een recht op onderbreking van de beroepsloopbaan in toepassing van artikel 7, § 2, 1° van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen of van het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid in geval van bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid;
- 3° het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan.

Deze werknemers hebben recht op onderbrekingsuitkeringen voor de periodes voorzien bij de bepalingen bedoeld in het eerste lid 1°, 2° of 3° indien zij daartoe een aanvraag indienen volgens de voorwaarden en modaliteiten van dit besluit;

De werknemers bedoeld in het eerste lid, 1°, dienen niet te worden vervangen.

De werknemers bedoeld in het eerste lid, 2° dienen enkel te worden vervangen in de gevallen voorzien bij de in dit 2° voormelde besluiten.

De werknemers bedoeld in het eerste lid, 3° dienen te worden vervangen volgens de bepalingen van artikel 7, § 2 of § 3.

Artikel 8

(Vervangen bij art. 4 K.B. 21 december 1992 (B.S., 30 december 1992) en bij art. 9 K.B. 14 maart 1996 (B.S., 27 maart 1996); § 1 eerste lid vervangen bij art. 3, A en § 3 aangevuld met een lid bij art. 3, B van K.B. 5 juni 1997 (B.S., 14 juni 1997); eerste lid vervangen bij art. 5 K.B. 2 december 1997 (B.S., 12 december 1997); § 1, eerste lid vervangen bij art. 8; § 1, tweede lid gewijzigd bij art. 8; § 2bis ingevoegd bij art. 8 en § 3, eerste lid vervangen bij art. 8 K.B. 10 augustus 1998 (B.S., 8 september 1998)).

§ 1. Het recht op onderbrekingsuitkeringen voor de werknemers bedoeld in artikel 7 wordt beperkt tot maximum 72 maanden gedurende de beroepsloopbaan vóór de leeftijd van 50 jaar voor de werknemers bedoeld in artikel 5, tweede lid, van dit besluit en tot maximum 60 maanden gedurende de beroepsloopbaan vóór de leeftijd van 50 jaar voor de andere werknemers. Voor de berekening van de 72 of de 60 maanden wordt geen rekening gehouden met de vermindering van de arbeidsprestaties gedurende de periodes bedoeld in artikel 7bis.

De maandbedragen van de onderbrekingsuitkeringen worden voor deze werknemers als volgt vastgesteld:

1° voor de voltijdse werknemers die hun arbeidsprestaties met een vijfde verminderen op 2.101 BEF (52,98 EUR);

2° voor de voltijdse werknemers die hun arbeidsprestaties met een vierde verminderen op 2.626 BEF (65,1 EUR);

3° voor de voltijdse werknemers die hun arbeidsprestaties met een derde verminderen op 3.501 BEF (86,79 EUR);

4° voor de voltijdse werknemers die hun arbeidsprestaties met de helft verminderen op 5.252 BEF (130,19 EUR);

5° voor de werknemers bedoeld in artikel 7, § 3 op het gedeelte van het in 4° vermelde bedrag dat proportioneel is aan het aantal uren waarmee de arbeidsprestaties verminderd worden.

Wanneer de vermindering van arbeidsprestaties een aanvang neemt binnen de drie jaar na de geboorte of adoptie van een tweede kind, volgens de regels bepaald in artikel 6, § 1, tweede tot vijfde lid, wordt het maandbedrag van de onderbrekingsuitkeringen bedoeld in:

A) het tweede lid, 1° van deze paragraaf verhoogd tot 2.301 BEF (57,04 EUR);

B) het tweede lid, 2° van deze paragraaf verhoogd tot 2.876 BEF (71,29 EUR);

C) het tweede lid, 3° van deze paragraaf verhoogd tot 3.835 BEF (95,07 EUR);

D) het tweede lid, 4° van deze paragraaf verhoogd tot 5.752 BEF (142,59 EUR);

E) het tweede lid, 5° van deze paragraaf verhoogd tot het gedeelte van het in D) vermelde bedrag dat proportioneel is aan het aantal uren waarmee de arbeidsprestaties verminderd worden.

Wanneer de vermindering van arbeidsprestaties een aanvang neemt binnen de drie jaar na de geboorte van een derde of daaropvolgende kind, volgens de regels bepaald in artikel 6, § 1, tweede lid tot vijfde lid wordt het maandbedrag van de onderbrekingsuitkeringen bedoeld in:

A) het tweede lid, 1° van deze paragraaf verhoogd tot 2.501 BEF (62 EUR);

B) het tweede lid, 2° van deze paragraaf verhoogd tot 3.126 BEF (77,49 EUR);

- C) het tweede lid, 3° van deze paragraaf verhoogd tot 4.168 BEF (103,32 EUR);
- D) het tweede lid, 4° van deze paragraaf verhoogd tot 6.252 BEF (154,98 EUR);
- E) het tweede lid, 5° van deze paragraaf verhoogd tot het gedeelte van het in D) vermelde bedrag dat proportioneel is aan het aantal uren waarmee de arbeidsprestaties verminderd worden.

§ 2. Van zodra zij de leeftijd van 50 jaar bereikt hebben, kunnen de werknemers bedoeld in artikel 7 hun arbeidsprestaties verminderen zonder beperking in de duur.

Het maandbedrag van de onderbrekingsuitkeringen voor deze werknemers wordt als volgt vastgesteld:

- 1° voor de werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen met een vijfde op 4.202 BEF (104,16 EUR);
- 2° voor de werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen met een vierde op 5.252 BEF (130,19 EUR);
- 3° voor de werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen met een derde op 7.002 BEF (173,57 EUR);
- 4° voor de werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen met de helft op 10.504 BEF (260,39 EUR);
- 5° voor de werknemers bedoeld bij artikel 7, § 3 op het gedeelte van het in 4° vermelde bedrag dat proportioneel is aan het aantal uren waarmee de arbeidsprestaties verminderd worden.

Wanneer de vermindering van arbeidsprestaties een aanvang neemt binnen de drie jaar na de geboorte of adoptie van een tweede kind, volgens de regels bepaald in artikel 6, § 1, tweede lid tot vijfde lid wordt het maandbedrag van de onderbrekingsuitkeringen bedoeld in:

- A) het tweede lid, 1° van deze paragraaf verhoogd tot 4.402 BEF (109,12 EUR);
- B) het tweede lid, 2° van deze paragraaf verhoogd tot 5.502 BEF (136,39 EUR);
- C) het tweede lid, 3° van deze paragraaf verhoogd tot 7.336 BEF (181,85 EUR);
- D) het tweede lid, 4° van deze paragraaf verhoogd tot 11.104 BEF (275,26 EUR);
- E) het tweede lid, 5° van deze paragraaf verhoogd tot het gedeelte van het in D) vermelde bedrag dat proportioneel is aan het aantal uren waarmee de arbeidsprestaties verminderd worden.

Wanneer de vermindering van arbeidsprestaties een aanvang neemt binnen de drie jaar na de geboorte van een derde of daaropvolgende kind, volgens de regels bepaald in artikel 6, § 1, tweede lid tot vijfde lid wordt het maandbedrag van de onderbrekingsuitkeringen bedoeld in:

- A) het tweede lid, 1° van deze paragraaf verhoogd tot 4.602 BEF (114,08 EUR);
- B) het tweede lid, 2° van deze paragraaf verhoogd tot 5.752 BEF (142,59 EUR);
- C) het tweede lid, 3° van deze paragraaf verhoogd tot 7.669 BEF (190,11 EUR);
- D) het tweede lid, 4° van deze paragraaf verhoogd tot 11.504 BEF (285,18 EUR);
- E) het tweede lid, 5° van deze paragraaf verhoogd tot het gedeelte van het in D) vermelde bedrag dat proportioneel is aan het aantal uren waarmee de arbeidsprestaties verminderd worden.

§ 2bis. Voor de werknemers bedoeld in artikel 7bis wordt het maandbedrag van de onderbrekingsuitkeringen als volgt vastgesteld:

1° voor de voltijdse werknemers die hun arbeidsprestaties met een vijfde verminderen op 3.482 BEF (86,32 EUR);

2° voor de voltijdse werknemers die hun arbeidsprestaties met een vierde verminderen op 4.353 BEF (107,91 EUR);

3° voor de voltijdse werknemers die hun arbeidsprestaties met een derde verminderen op 5.804 BEF (143,88 EUR);

4° voor de voltijdse werknemers die hun arbeidsprestaties met de helft verminderen op 8.705 BEF (215,79 EUR);

5° voor de werknemers bedoeld in artikel 7, § 3 op het gedeelte van het in 4° vermelde bedrag dat proportioneel is aan het aantal uren waarmee de arbeidsprestaties verminderd worden.

In afwijking van het eerste lid wordt het maandbedrag van de onderbrekingsuitkeringen voor de werknemers bedoeld in artikel 7bis die de leeftijd van 50 jaar bereikt hebben vastgesteld als volgt:

1° voor de werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen met een vijfde op 6.964 BEF (172,63 EUR);

2° voor de werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen met een vierde op 8.705 BEF (215,79 EUR);

3° voor de werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen met een derde op 11.608 BEF (287,75 EUR);

4° voor de werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen met de helft op 17.411 BEF (431,61 EUR);

5° voor de werknemers bedoeld bij artikel 7, § 3 op het gedeelte van het in 4° vermelde bedrag dat proportioneel is aan het aantal uren waarmee de arbeidsprestaties verminderd worden.

(Nochtans worden de bedragen voorzien bij de artikelen 6, § 3 en 8, § 2bis van het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen, zoals ingevoegd of gewijzigd bij dit besluit, enkel toegekend voor de aanvragen tot onderbrekingsuitkeringen ingediend voor de periodes van schorsing van de arbeidsovereenkomst of vermindering van de arbeidsprestaties die ten vroegste aanvangen op de datum van inwerkingtreding van dit besluit - cf. art. 12 K.B. 10 augustus 1998 (B.S., 8 september 1998)).

§ 3. Het recht op de onderbrekingsuitkeringen voorzien in § 2 voor de werknemers van 50 jaar of meer wordt slechts éénmaal toegekend en gaat definitief verloren bij voltijdse werkhervatting. Bij een nieuwe aanvraag na een voltijdse werkhervatting hebben deze werknemers slechts recht op de bedragen voorzien in § 1 en enkel voor een periode van maximum 5 jaar.

Voor de werknemers bedoeld in artikel 5, tweede lid, wordt de in het vorige lid bedoelde maximumtermijn van vijf jaar op zes jaar gebracht.

Afdeling 3 bis **Vermindering van het bedrag van de uitkeringen**

Artikel 8bis

(Afdeling en artikel ingevoegd bij art. 5 K.B. 21 december 1992 (B.S., 30 december 1992)).

De bedragen vastgesteld in de artikelen 6 en 8 blijven nochtans slechts behouden gedurende de twaalf eerste maanden van ofwel de schorsing van de arbeidsovereenkomst krachtens de bepalingen van artikel 3 ofwel van de vermindering van de arbeidsprestaties krachtens de bepalingen van artikel 7. Na deze periode worden de in de artikelen 6 en 8 vastgestelde bedragen verminderd met 5 pct.

Afdeling 4 **Herinschakelingsprogramma's**

Artikel 9

(§ 1, derde lid en § 2, tweede lid respectievelijk gewijzigd bij art. 6, A en B van K.B. 21 december 1992 (B.S., 30 december 1992)).

§ 1. Indien een werknemer zijn loopbaan volledig onderbreekt voor een periode van minstens zesendertig opeenvolgende maanden, wordt het bedrag voor de onderbrekingsuitkering, toegekend voor de laatste maand van de voorziene onderbrekingsperiode, verhoogd met een forfaitair bedrag indien betrokken werknemer een getuigschrift indient waaruit blijkt dat hij met zijn werkgever overeengekomen is om, gedurende de laatste maand van de onderbrekingsperiode, een herinschakelingsprogramma van minstens twee weken te volgen, georganiseerd door zijn werkgever.

De in het eerste lid bedoelde forfaitaire verhoging bedraagt 5.000 BEF (123,95 EUR) behalve in de gevallen bedoeld in artikel 6, § 2, eerste lid waar een proportioneel gedeelte van het bedrag toegekend wordt.

Het in het eerste lid bedoelde getuigschrift dient, vergezeld van een gedetailleerde beschrijving van het te volgen herinschakelingsprogramma, bij een ter post aangetekende brief ingediend te worden bij de directeur minstens tien dagen vóór het begin van de laatste maand van de onderbrekingsperiode. Dit aangetekend schrijven wordt geacht ontvangen te zijn op het werkloosheidsbureau de derde dag na de afgifte ervan ter post

§ 2. De in § 1 bedoelde forfaitaire verhoging wordt slechts definitief verworven op voorwaarde dat de betrokken werknemer:

1° volgens de modaliteiten voorzien in § 1, derde lid, binnen de dertig dagen na het einde van de loopbaanonderbreking een getuigschrift indient, opgesteld door zijn werkgever waaruit blijkt dat hij het herinschakelingsprogramma effectief gevolgd heeft en geen verlenging van de loopbaanonderbreking aangevraagd heeft;

2° gedurende de twaalf maanden volgend op de beëindiging van de loopbaanonderbreking geen nieuwe volledige onderbreking van zijn loopbaan aanvat.

Indien aan de in het eerste lid voorziene voorwaarden niet voldaan wordt, wordt het bedrag van de in § 1 voorziene forfaitaire verhoging teruggevorderd door de bevoegde directeur.

§ 3. De Minister van Tewerkstelling en Arbeid kan specifieke modaliteiten bepalen waaraan de in § 1 bedoelde herinschakelingsprogramma's moeten voldoen.

§ 4. De werknemers die het in § 1 bedoelde getuigschrift volgens de in deze § voorziene modaliteiten ingediend hebben, worden door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening voor de periode gedurende dewelke het herinschakelingsprogramma's zal gevolgd worden, verzekerd tegen de arbeidsongevallen en de ongevallen op de weg naar of van het werk. Daartoe sluit de Rijksdienst bij een erkende verzekeringsmaatschappij met vaste

premies of bij een erkende gemeenschappelijke verzekeringskas een polis af die hen dezelfde voordelen waarborgt als deze die ten laste vallen van de verzekeraar door de wet van 10 april 1971 op de arbeidsongevallen. In afwijking van de artikelen 34 tot 39 van voornoemde wet geschiedt nochtans de berekening van de jaarlijkse basisvergoeding volgens de volgende formule: het bedrag van het gemiddeld maandelijks inkomen vastgesteld bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43, gesloten op 2 mei 1988 in de Nationale Arbeidsraad en algemeen verbindend verklaard bij het koninklijk besluit van 29 juli 1988, vermenigvuldigd met 12.

Afdeling 5 **Gemeenschappelijke bepalingen**

Artikel 10

(Vervangen bij art. 10 K.B. 14 maart 1996 (B.S., 27 maart 1996)).

Een volledige onderbreking kan onmiddellijk aansluiten bij een vermindering van de arbeidsprestaties en omgekeerd en een vorm van vermindering van arbeidsprestaties kan onmiddellijk aansluiten bij een andere. Voor het in dit besluit bepaalde minimum van duur van drie maanden, wordt dan rekening gehouden met de tezamen genomen periodes.

Artikel 11

(Vervangen bij art. 9 K.B. 10 augustus 1998 (B.S., 8 september 1998)).

De in de artikelen 3 en 7 bepaalde vervanging van de werknemer, die de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst schorst of zijn arbeidsprestaties vermindert, dient te gebeuren gedurende de periode die zich uitstrekt van de zestigste kalenderdag vóór de aanvang van de schorsing of van de vermindering van de arbeidsprestaties tot de dertigste kalenderdag na het begin van de schorsing of van de vermindering.

Artikel 12

(Gewijzigd bij art. 7 K.B. 21 december 1992 (B.S., 30 december 1992); artikel vervangen bij art. 10 K.B. 10 augustus 1998 (B.S., 8 september 1998)).

De werkgever dient, behalve in de gevallen en voor de periodes waarvoor er geen vervangingsplicht is, de werknemer in loopbaanonderbreking te vervangen voor de ganse duur van de schorsing van de arbeidsovereenkomst of de vermindering van de arbeidsprestaties.

De werkgever dient voor iedere vervanger een attest in te dienen waaruit blijkt dat de vervanger de hoedanigheid heeft van vergoede volledige werkloze die uitkeringen geniet voor alle dagen van de week of daarmee gelijkgestelde persoon.

Indien de werkgever, teneinde in de vervanging te voorzien beroep doet op een uitzendkracht zoals bedoeld bij wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, dienen de volgende documenten bij het attest gevoegd:

- een afschrift van de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid die overeenkomstig de wettelijke bepalingen is opgesteld en de naam vermeldt van de werknemer die vervangen wordt;
- een afschrift van de overeenkomst afgesloten met het uitzendbureau om te voorzien in de vervanging van de werknemer die de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst schorst of zijn arbeidsprestaties vermindert.

In geval van vervanging door een werknemer bedoeld in artikel 2, 9° dient een kopie van de oorspronkelijke vervangingsovereenkomst bijgevoegd.

De directeur van het werkloosheidsbureau kan een vrijstelling van de vervangingsverplichting toestaan aan de werkgever in de gevallen waar deze laatste op een objectieve manier kan bewijzen dat er in de categorie van de volledig uitkeringsgerechtigde werklozen of de ermee gelijkgestelde personen geen enkele vervanger voorhanden is van hetzelfde niveau als de functie uitgeoefend door de werknemer in loopbaanonderbreking, of van het niveau van een andere functie die tengevolge van deze loopbaanonderbreking in de onderneming is vrijgekomen.

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid bepaalt, na het advies van het beheerscomité van de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening, de te volgen procedure tot het bekomen van de vrijstelling bedoeld in het vorig lid.

Artikel 13

(Twee nieuwe leden ingevoerd bij art. 1 K.B. 25 april 1991 (B.S., 4 mei 1991); eerste en derde lid respectievelijk vervangen door art. 8, A en 8, B K.B. 21 december 1992 (B.S., 30 december 1992); vervangen bij art. 12 K.B. 14 maart 1996 (B.S., 27 maart 1996)).

§ 1. Wanneer de werkgever zijn verbintenis tot vervanging van de werknemer, volgens de regels bepaald in dit besluit, niet naleeft kan de directeur eisen dat de werkgever aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening een forfaitaire schadevergoeding betaalt waarvan het bedrag als volgt wordt vastgesteld:

1° wanneer het de niet-vervanging betreft van een voltijds werknemer die zijn arbeidsprestaties volledig onderbreekt is het bedrag van de forfaitaire schadevergoeding gelijk aan het bedrag van het gemiddeld minimum maandinkomen gewaarborgd aan de werknemers die 21 jaar oud zijn en geen anciënniteit hebben in de onderneming die hen tewerkstelt, bepaald bij collectieve arbeidsovereenkomst, afgesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de waarborg van een gemiddeld minimum maandinkomen, en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit;

2° wanneer het de niet-vervanging betreft van een voltijds werknemer die zijn arbeidsprestaties vermindert met een vijfde, een vierde, een derde of de helft wordt het bedrag van de schadevergoeding op respectievelijk een vijfde, een vierde, een derde of de helft van het in 1° bedoelde gemiddeld minimum maandinkomen vastgesteld;

3° wanneer het de niet-vervanging betreft van een werknemer bedoeld in artikel 7, § 3, wordt het bedrag van de schadevergoeding vastgesteld op een vierde van het gemiddeld minimum maandinkomen bedoeld in 1°;

4° wanneer het een deeltijdse werknemer betreft die een deeltijdse arbeidsbetrekking volledig onderbreekt, wordt het bedrag van de schadevergoeding vastgesteld op een percentage van het gemiddeld minimum maandinkomen dat gelijk is aan het percentage dat het aantal arbeidsuren in de deeltijdse betrekking uitmaakt van het aantal arbeidsuren in een voltijdse betrekking.

De forfaitaire schadevergoeding is verschuldigd per werknemer en voor elke maand tijdens dewelke de vervanging niet werd uitgevoerd.

§ 2. Voor de ondernemingen erkend door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid als onderneming in moeilijkheden gebonden door een herstructureringsplan wordt het bedrag van de forfaitaire schadevergoeding, in afwijking van § 1, vastgesteld op het bedrag van de uitbetaalde onderbrekingsuitkering verhoogd met 2.000 BEF (49,58 EUR) als het een schorsing van de arbeidsprestaties betreft en het bedrag van de uitbetaalde onderbrekingsuitkering verhoogd met 1.000 BEF (24,79 EUR) als het een vermindering van de arbeidsprestaties betreft.

Onder onderneming in moeilijkheden gebonden door een herstructureringsplan wordt verstaan de onderneming die voldoet aan de volgende voorwaarden:

a) in de jaarrekeningen van de twee boekjaren die de datum van de aanvraag tot erkenning voorafgaan vóór belasting, een verlies uit de gewone bedrijfsuitoefening boeken, wanneer voor het laatste boekjaar dit verlies het bedrag van de afschrijvingen en de waardeverminderingen op oprichtingskosten, op immateriële en materiële vaste activa overschrijdt.

Indien de onderneming deel uitmaakt van de juridische, economische of financiële entiteit die een geconsolideerde jaarrekening opmaakt, wordt enkel rekening gehouden met de jaarrekening van deze entiteit voor bovengenoemde boekjaren;

- b) gebonden zijn door een herstructureringsplan goedgekeurd door de Ministerraad;
- c) tijdens de looptijd van het herstructureringsplan overgaan tot het ontslag van minimum 10 % van het totale personeelsbestand.

§ 3. De Minister van Tewerkstelling en Arbeid bepaalt de voorwaarden en modaliteiten van de opeising en betaling van de schadevergoeding bedoeld in de §§ 1 en 2.

Artikel 14

(Laatste lid vervangen bij art. 1 K.B. 19 december 1991 (B.S., 11 januari 1992); tweede en vierde lid resp. gewijzigd bij art. 9, A en 9, B van K.B. 21 december 1992 (B.S., 30 december 1992); eerste lid vervangen bij art. 13 K.B. 14 maart 1996 (B.S., 27 maart 1996)).

De onderbrekingsuitkeringen kunnen gecumuleerd worden met inkomsten voortvloeiend ofwel uit een politiek mandaat, ofwel uit een bijkomende activiteit als loontrekkende die reeds uitgeoefend werd gedurende ten minste de drie maanden die het begin van de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of de vermindering van de arbeidsprestaties voorafgaan.

In geval van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst bepaald in artikel 3, kunnen de onderbrekingsuitkeringen tevens gecumuleerd worden met de inkomsten uit een zelfstandige activiteit gedurende een periode van maximum 1 jaar.

De onderbrekingsuitkeringen kunnen niet gecumuleerd worden met een pensioen ten laste van de Belgische Staat.

Het recht op loopbaanonderbreking zonder uitkeringen kan enkel toegekend worden indien:

- 1° de werknemer geniet van een overlevingspensioen;
- 2° de werknemer die een zelfstandige activiteit begonnen is het recht op uitkeringen verloren heeft omdat hij de termijn van 1 jaar, voorzien in het tweede lid, overschreden heeft.

Artikel 14bis

(Ingevoegd bij art. 14 K.B. 14 maart 1996 (B.S., 27 maart 1996)).

Voor de toepassing van artikel 14 wordt beschouwd als bijkomende activiteit als loontrekkende de activiteit in loondienst waarvan het gemiddeld aantal arbeidsuren niet meer bedraagt dan in de betrekking waarvan de uitvoering geschorst wordt of waarin de arbeidsprestaties verminderd worden.

Voor de toepassing van artikel 14 wordt als zelfstandige activiteit beschouwd, deze activiteit waardoor volgens de ter zake geldende reglementering, de betrokken persoon verplicht is zich in te schrijven bij het Rijksinstituut voor Sociale Verzekering der Zelfstandigen.

Artikel 15

(Eerste en tweede lid respectievelijk gewijzigd bij art. 10, A en 10, B van K.B. 21 december 1992 (B.S., 30 december 1992)).

Het recht op onderbrekingsuitkeringen gaat verloren vanaf de dag dat de werknemer die een onderbrekingsuitkering geniet om het even welke bezoldigde activiteit aanvangt, een bestaande activiteit uitbreidt of meer dan 1 jaar zelfstandige activiteit telt.

De werknemer die toch een in het eerste lid bedoelde activiteit uitoefent, dient vooraf de directeur hiervan op de hoogte te stellen, bij gebreke waarvan de reeds uitbetaalde onderbrekingsuitkeringen teruggevorderd worden.

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid bepaalt de regels betreffende de terugvordering van onrechtmatig genoten uitkeringen en betreffende het eventueel afzien van de terugvordering.

Artikel 16

Het recht op onderbrekingsuitkeringen wordt geschorst gedurende de periode tijdens dewelke de werknemers onder de wapens geroepen worden, een dienst vervullen als gewetensbezwaarde of gevangen gezet zijn.

Artikel 17

(Tweede lid gewijzigd bij art. 11 K.B. 21 december 1992 (B.S., 30 december 1992)).

De werknemers gerechtigd op onderbrekingsuitkeringen mogen zich naar het buitenland begeven op voorwaarde dat zij hun woonplaats in België behouden.

De onderbrekingsuitkeringen worden echter slechts in België uitbetaald ; de artikelen 161 en 162 van het koninklijk besluit zijn naar analogie van toepassing.

Artikel 18

De onderbrekingsuitkeringen worden geïndexeerd en zijn gekoppeld aan de spilindex 143,59. De indexeringsgeschiedenis begint vanaf de tweede maand die volgt op het einde van de periode van twee maanden tijdens dewelke het gemiddeld indexcijfer het cijfer bereikt dat een wijziging rechtvaardigt.

Voor de toepassing van deze indexeringsgeschiedenis wordt het indexcijfer der consumptieprijs van elke maand vervangen door het rekenkundig gemiddelde van het indexcijfer van de betrokken maand en de indexcijfers der drie voorgaande maanden.

Iedere maal dat het gemiddelde van het volgens het tweede lid vervangen indexcijfer van twee opeenvolgende maanden een der spilindexen bereikt of er op teruggebracht wordt, worden de onderbrekingsuitkeringen gekoppeld aan de spilindex 143,59 opnieuw berekend door de coëfficiënt $1,02^n$ erop toe te passen waarin n de rang van de bereikte spilindex vertegenwoordigt.

Te dien einde wordt iedere spilindex aangeduid met een volgnummer die zijn rang opgeeft, het nr. 1 duidt de spilindex aan die volgt op de spilindex 143,59.

Voor het berekenen van de coëfficiënt $1,02^n$, worden de breuken van een tienduizendste van een eenheid afgerond tot het hogere tienduizendste of weggelaten naargelang zij al dan niet 50 %, van een tienduizendste bereiken.

Wanneer het overeenkomstig de voorgaande bepalingen berekend bedrag der onderbrekingsuitkering een frankgedeelte bevat, wordt het tot de hogere of lagere frank afgerond naargelang het al dan niet 50 centimes (0,01 EUR) bereikt.

Afdeling 5 **Aanvraag van de onderbrekingsuitkering en procedure**

Artikel 19

(Gewijzigd bij art. 12 K.B. 21 december 1992 (B.S., 30 december 1992)).

De werknemers die een onderbrekingsuitkering willen genieten, dienen hiertoe een aanvraag in bij het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening in het ambtsgebied waarvan zij verblijven. De aanvraag dient bij een ter post aangetekend brief verzonden te worden en wordt geacht ontvangen te zijn op het bureau de derde werkdag na de afgifte ervan ter post.

Artikel 20

(Derde en vierde lid resp. vervangen en gewijzigd bij art. 13, A en 13, B van K.B. 21 december 1992 (B.S., 30 december 1992); derde lid vervangen bij art. 4 K.B. 22 maart 1995 (B.S., 5 mei 1995); tweede lid opgeheven bij art. 11 K.B. 10 augustus 1998 (B.S., 8 september 1998)).

De aanvraag dient te gebeuren op de formulieren waarvan het model en de inhoud vastgesteld worden door het beheerscomité van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, mits goedkeuring door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid.

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid bepaalt welke bewijsstukken de werknemer bij zijn aanvraag dient te voegen indien hij aanspraak maakt op de verhoogde uitkering voorzien in artikel 6, § 1, tweede en derde lid, § 2, eerste lid en artikel 8, of indien hij de toepassing vraagt van artikel 4, *4bis* en *7bis*;

De aanvraagformulieren kunnen worden bekomen op het werkloosheidsbureau.

Artikel 21

Wanneer de werkgever en de werknemer overeenkomen de oorspronkelijk overeengekomen periode van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of van de vermindering van de arbeidsprestaties te verlengen, dient een nieuwe aanvraag ingediend te worden binnen de termijn bepaald in artikel 22.

Artikel 22

(Gewijzigd bij art. 14 K.B. 21 december 1992 (B.S., 30 december 1992)).

Het recht op uitkeringen gaat in de dag aangeduid op de aanvraag om uitkeringen, wanneer alle nodige documenten, behoorlijk en volledig ingevuld op het werkloosheidsbureau toekomen binnen de termijn van twee maanden, die ingaat de dag na de dag aangeduid in de aanvraag, en berekend van datum tot datum. Wanneer de documenten behoorlijk en volledig ingevuld ontvangen worden na die termijn, gaat het recht op uitkeringen slechts in de dag van de ontvangst ervan.

Artikel 23

(Gewijzigd bij art. 15 K.B. 21 december 1992 (B.S., 30 december 1992)).

De bevoegde directeur neemt alle beslissingen inzake toekenning of ontzegging van het recht op onderbrekingsuitkeringen na de nodige onderzoeken en navorsingen te hebben verricht of laten verrichten. Hij noteert zijn beslissing op een onderbrekingsuitkeringskaart waarvan het model en de inhoud worden vastgesteld door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. De directeur stuurt een exemplaar van deze onderbrekingsuitkeringskaart bij een ter post aangetekende brief aan de werknemer. Deze brief wordt geacht toegekomen te zijn op de derde werkdag na de afgifte ervan ter post.

Artikel 24

(Gewijzigd bij art.1 K.B. 12 maart 2000, (B.S., 15 juni 2000)).

Alvorens een beslissing tot uitsluiting of terugvordering van de uitkeringen te nemen, roept de directeur de werknemer op om hem te horen. De werknemer moet evenwel niet worden opgeroepen om te worden gehoord in zijn verweermiddelen :

1° wanneer de beslissing tot uitsluiting het gevolg is van een werkhervatting, een pensionering of een beëindiging van de arbeidsovereenkomst, of van het feit dat de loopbaanonderbreker de uitoefening van een zelfstandige activiteit voortzet, terwijl hij reeds gedurende één jaar de uitoefening van deze activiteit heeft gecumuleerd met het genot van onderbrekingsuitkeringen;

2° in geval van terugvordering ten gevolge van de toekenning van een uitkeringsbedrag dat niet overeenstemt met de bepalingen van de artikelen 6, 8 en 8bis;

3° wanneer de werknemer schriftelijk heeft meegedeeld dat hij niet wenst te worden verhoord.

Indien de werknemer de dag van de oproeping belet is, mag hij vragen het verhoor te verdagen tot een latere datum die niet later mag vallen dan vijftien dagen na die welke voor het eerste verhoor was vastgesteld.

Behoudens gevallen van overmacht wordt het uitstel maar éénmaal verleend.

De aanvraag tot uitstel moet, behoudens in de gevallen van overmacht, op het werkloosheidsbureau toekomen uiterlijk de dag voor de dag waarop de werknemer werd opgeroepen.

De werknemer kan zich laten vertegenwoordigen of bijstaan door een advocaat of door een vertegenwoordiger van een representatieve werknemersorganisatie.

De beslissing van de directeur, waarbij onrechtmatig ontvangen onderbrekingsuitkeringen worden teruggevorderd, wordt bij een ter post aangetekend schrijven aan de betrokken werknemer ter kennis gebracht en vermeldt zowel de periode voor dewelke teruggevorderd wordt als het terug te vorderen bedrag.

De beslissingen van de directeur moeten, op straffe van verval, binnen drie maanden na de kennisgeving aan de bevoegde Arbeidsrechtbank voorgelegd worden..

Artikel 25

(Gewijzigd bij art. 17 K.B. 21 december 1992 (B.S., 30 december 1992)).

Op hun aanvraag verstrekt de directeur aan de vergoede volledige werklozen die werkloosheidsuitkeringen genieten voor alle dagen van de week en aan de werknemers bedoeld in artikel 2, een attest, waarbij bevestigd wordt dat zij voldoen aan de voorwaarden vereist om de werknemers bedoeld in de artikelen 3 en 7 te vervangen.

Artikel 26

De regels die gelden inzake het toezicht op de toepassing van de werkloosheidsreglementering zijn eveneens van toepassing inzake het toezicht op de toepassing van de bepalingen bedoeld in dit besluit. De voor dit toezicht bevoegde ambtenaren zijn eveneens bevoegd voor het toezicht op de toepassing van de bepalingen van dit besluit.

Artikel 26bis

(Ingevoegd bij art. 11 K.B. 29 oktober 1997 (B.S., 7 november 1997)).

De sociale inspecteurs en de sociale controleurs van de Administratie van de Arbeidsbetrekkingen en -reglementering worden eveneens aangewezen als ambtenaren belast met het toezicht op de uitvoering van

hoofdstuk IV, afdeling 5 van de Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en van de uitvoeringsbesluiten ervan.

Afdeling 6
Slotbepalingen

Artikel 27

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid, kan, in geval van volledige werkloosheid, de gelijkstelling bepalen van de werknemers bedoeld in de artikelen 3 en 7, met de werknemers die volledig werkloos worden in de voltijdse dienstbetrekking, alsmede met welk loon rekening gehouden wordt voor de berekening van hun uitkeringen.

Artikel 30

Dit besluit heeft uitwerking met ingang van 1 januari 1991.

Artikel 31

Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid is belast met de uitvoering van dit besluit.

56. Koninklijk Besluit van 11 oktober 1991 tot vaststelling van de nadere regelen voor de uitoefening van het recht op een verlof om dwingende reden

(B.S., 6 december 1991)

Artikel 1

§ 1. Dit besluit is van toepassing op:

1° de werknemers wier arbeidsovereenkomst geregeld is door de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen en waarop de collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in artikel 25*septies* van dezelfde wet niet van toepassing is;

2° op de werknemers wier arbeidsovereenkomst geregeld is door de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en waarop de collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in artikel 30*bis* van dezelfde wet niet van toepassing is;

3° op de werkgevers die de in 1° en 2° bedoelde werknemers tewerkstellen.

§ 2. Dit besluit doet geen afbreuk aan gunstiger bepalingen.

Artikel 2

§ 1. Onder dwingende reden moet worden verstaan elke niet te voorziene, los van het werk staande gebeurtenis die de dringende en noodzakelijke tussenkomst van de werknemer vereist en dit voor zover de uitvoering van de arbeidsovereenkomst deze tussenkomst onmogelijk maakt.

§ 2. Zijn in het bijzonder gebeurtenissen voor dewelke de werknemer het recht heeft om van het werk afwezig te zijn krachtens artikel 25*septies* van de wet van 1 april 1936 en krachtens artikel 30*bis* van de wet van 3 juli 1978:

1° ziekte, ongeval of hospitalisatie overkomen aan:

a) een met de werknemer onder hetzelfde dak wonende persoon, zoals:

- de echtgeno(o)t(e) of de persoon, die met hem (haar) samenwoont;
- een ascendant, een descendent evenals een adoptie- of pleegkind, een tante of een oom van de werknemer, van zijn (haar) echtgeno(e)t(e) of van de persoon die met hem (haar) samenwoont.

b) een aan- of bloedverwant in de eerste graad die niet met de werknemer onder hetzelfde dak woont, zoals een ouder, een schoonouder, een kind of schoonkind van de werknemer.

2° ernstige materiële beschadiging aan de bezittingen van de werknemer, zoals schade aan de woning door een brand of een natuurramp;

3° het bevel tot verschijning in persoon in een rechtszitting wanneer de werknemer partij is in het geding;

4° andere gebeurtenissen vastgesteld in onderling akkoord tussen de werkgever en de werknemer die als een dwingende reden moeten beschouwd worden.

Artikel 3

De werknemer heeft het recht van het werk afwezig te zijn gedurende de tijd die nodig is om het hoofd te bieden aan de gevolgen die voortvloeien uit de gebeurtenissen bedoeld in artikel 2. Deze afwezigheden worden niet bezoldigd.

Artikel 4

§ 1. De duur van de afwezigheden mag tien werkdagen per kalenderjaar niet overschrijden.

§ 2. Voor een deeltijds tewerkgestelde werknemer, wordt de duur van het verlof om dwingende redenen herleid in verhouding tot de duur van zijn arbeidsprestaties.

Artikel 5

De werknemer die om dwingende redenen afwezig is, is ertoe gehouden de werkgever vooraf te verwittigen. Indien dit niet mogelijk is, moet hij de werkgever zo spoedig mogelijk verwittigen.

Artikel 6

De werknemer moet het recht om afwezig te zijn wegens dwingende redenen gebruiken voor het doel waarvoor het is toegestaan.

Op verzoek van de werkgever moet de werknemer de dwingende redenen bewijzen aan de hand van de gepaste documenten of bij gebreke hieraan, door ieder ander bewijsmiddel.

Artikel 7

Dit besluit treedt in werking de eerste dag van de maand volgend op die gedurende welke het in het Belgisch Staatsblad is bekend gemaakt.

Artikel 8

Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid is belast met de uitvoering van dit besluit.

57. Koninklijk Besluit van 18 september 1992 tot afwijking, wat betreft de positieve acties voor vrouwen, van de voorwaarden vastgesteld door het koninklijk besluit van 12 april 1991 tot uitvoering van artikel 173 van de wet van 29 december 1990 houdende sociale bepalingen

(B.S., 7 oktober 1992)

Artikel 1

De vrouwen die genieten van de positieve acties bedoeld in artikel 1, 5° van het koninklijk besluit van 23 september 1991 houdende de uitvoering van artikel 174 van de wet van 29 december 1990 houdende sociale bepalingen zijn niet onderworpen aan de in artikel 1 van het koninklijk besluit van 12 april 1991 tot uitvoering van artikel 173 van de wet van 29 december 1990 houdende sociale bepalingen gestelde voorwaarden.

Artikel 2

Dit besluit heeft uitwerking met ingang van 1 januari 1992.

Artikel 3

Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid is belast met de uitvoering van dit besluit.

58. Koninklijk Besluit van 18 september 1992 ter bescherming van de werknemers tegen ongewenst seksueel gedrag op het werk

(B.S., 7 oktober 1992)

Artikel 1

De werkgevers die in toepassing van artikel 4 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen een arbeidsreglement moeten opmaken, zijn verplicht om, benevens van de in artikel 6 van die wet opgesomde vermeldingen, in dit arbeidsreglement melding te maken van de maatregelen die ter bescherming van de werknemers tegen ongewenst seksueel gedrag op het werk zijn vastgesteld.

Deze maatregelen omvatten inzonderheid een beginselverklaring omtrent ongewenst seksueel gedrag op het werk, de aanwijzing van de vertrouwenspersoon of dienst belast met het opvangen, helpen en ondersteunen van de slachtoffers, de procedure voor het behandelen van klachten en de straffen die kunnen worden opgelegd.

Onder ongewenst seksueel gedrag wordt verstaan elke vorm van verbaal of lichamelijk gedrag van seksuele aard waarvan degene die zich er schuldig aan maakt, weet of zou moeten weten, dat het afbreuk doet aan de waardigheid van vrouwen en mannen op het werk.

Artikel 2

Voor de toepassing van de artikelen 11 en volgende van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, moet de werkgever binnen drie maanden na de bekendmaking van dit besluit een ontwerp tot aanpassing van het arbeidsreglement overeenkomstig artikel 1, aan de ondernemingsraad voorstellen of indien er geen ondernemingsraad bestaat, dat ontwerp door aanplakking ter kennis brengen aan de werknemers.

Artikel 3

Dit besluit treedt in werking de eerste dag van de maand volgend op die gedurende welke het in het *Belgisch Staatsblad* is bekendgemaakt.

Artikel 4

Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid, belast met het Beleid van gelijke kansen voor mannen en vrouwen is belast met de uitvoering van dit besluit.

59. Koninklijk Besluit van 21 december 1992 betreffende de afwijkingen van de minimale wekelijkse arbeidsduur van de deeltijds tewerkgestelde werknemers vastgesteld bij artikel 11bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

(B.S., 30 december 1992)

Artikel 1

De minimale wekelijkse arbeidsduur van deeltijds tewerkgestelde werknemers die vastgesteld is op een derde van de wekelijkse arbeidsduur van de voltijds tewerkgestelde werknemers door artikel 11bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, is niet van toepassing op de volgende personen:

- 1° de werknemers en de werkgevers die uitgesloten zijn van het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;
- 2° de werknemers bedoeld in de artikelen 16 tot 18 van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, en hun werkgevers;
- 3° de werknemers en de werkgevers, verbonden door een arbeidsovereenkomst die dagprestaties van minimaal vier uur voorziet en die tegelijkertijd voldoet aan de volgende voorwaarden:
 - de in de arbeidsovereenkomst voorziene prestaties moeten verricht worden volgens een vast uurrooster dat vermeld is in de arbeidsovereenkomst en in het arbeidsreglement;
 - de arbeidsovereenkomst bepaalt dat bijkomende prestaties uitgesloten zijn behalve wanneer zij rechtstreeks voorafgaan aan of volgen op de in de arbeidsovereenkomst vermelde prestaties;
 - de arbeidsovereenkomst bepaalt dat de prestaties, die verricht worden boven de grenzen vastgelegd in de arbeidsovereenkomst recht geven op een vermeerdering van loon, zoals bepaald bij artikel 29, § 1, van de arbeidswet van 16 maart 1971;
 - een kopie van de arbeidsovereenkomst moet gezonden worden aan de dienst van de Inspectie van de Sociale Wetten die bevoegd is voor de werkplaats waar de werknemer hoofdzakelijk tewerkgesteld is;
- 4° de werklieden tewerkgesteld in het kader van een vast uurrooster waarvan het werk er uitsluitend in bestaat de lokalen waarin hun werkgever voor beroepsdoeleinden gevestigd is, schoon te maken.

Artikel 2

Dit besluit treedt in werking op 1 januari 1993.

Artikel 3

Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid is belast met de uitvoering van dit besluit.

60. Wet van 24 mei 1994 ter bevordering van een evenwichtige verdeling van mannen en vrouwen op de kandidatenlijsten voor de verkiezingen

(B.S., 1 juli 1994)

HOOFDSTUK I Wijzigingen van het Kieswetboek

Artikel 1

In het Kieswetboek, gewijzigd door de gewone wet van 16 juli 1993, wordt een artikel 117*bis* ingevoegd, luidend als volgt:

"Artikel 117*bis*. Op een lijst mag het aantal kandidaten van hetzelfde geslacht niet meer bedragen dan twee derde van het totaal verkregen door de som van het aantal bij de verkiezing te begeven zetels en het maximaal aantal toegelaten kandidaat-opvolgers.

Indien het aldus bekomen resultaat decimalen bevat, worden die naar boven of naar beneden afgerond naargelang ze al dan niet 0,50 bereiken.

De voorgaande bepalingen zijn enkel van toepassing in geval van volledige vernieuwing van de Kamer van Volksvertegenwoordigers en van de Senaat."

Artikel 2

In hetzelfde Wetboek wordt een artikel 119*quinquies* ingevoegd, luidend als volgt:

"Artikel 119*quinquies*. Het hoofdbureau van de kieskring of het collegehoofdbureau wijst de lijsten af die niet hebben voldaan aan de bepalingen van artikel 117*bis*."

Artikel 3

In artikel 123 van hetzelfde Wetboek, gewijzigd door de gewone wet van 16 juli 1993, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° het derde lid wordt aangevuld met wat volgt:

"6° niet-nakoming van de regels omtrent de evenwichtige samenstelling van de kandidatenlijsten, bedoeld in artikel 117*bis*";

2° in het vierde lid worden de woorden "en 6°" ingevoegd tussen de woorden "2°*bis*" en de woorden "van het voorgaande lid";

3° het zelfde lid wordt vervangen door wat volgt:

"De nieuwe kandidaat-opvolgers voorgedragen overeenkomstig het derde lid, 2°*bis*, en de nieuwe kandidaat-titularissen of -opvolgers voorgedragen overeenkomstig het derde lid, 6° moeten de hun aangeboden kandidatuur in een schriftelijke verklaring bewilligen."

HOOFDSTUK II

Wijzigingen van de gewone wet van 16 juli 1993 tot vervollediging van de federale staatsstructuur

Artikel 4

In de gewone wet van 16 juli 1993 tot vervollediging van de federale staatsstructuur wordt een artikel *14bis* ingevoegd, luidend als volgt:

"Artikel *14bis*. Op een lijst mag het aantal kandidaten van hetzelfde geslacht niet meer bedragen dan twee derde van het totaal verkregen door de som van het aantal bij de verkiezing te begeven zetels en het maximaal aantal toegelaten kandidaat-opvolgers.

Indien het aldus bekomen resultaat decimalen bevat, worden die naar boven of naar beneden afgerond naargelang ze al dan met 0,50 bereiken.

De voorgaande bepalingen zijn enkel van toepassing in geval van een volledige vernieuwing van de Vlaamse Raad of van de Waalse Gewestraad."

Artikel 5

In artikel 15 van dezelfde wet worden volgende wijzigingen aangebracht:

1° een § *2bis* wordt ingevoegd, luidend als volgt:

"§ *2bis*. Het hoofdbureau van de kieskring wijst de lijsten af die niet hebben voldaan aan de bepalingen van artikel *14bis*.";

2° in § 3 wordt een *2°bis* ingevoegd, luidend als volgt:

"*2°bis* de verwijzing naar artikel 117 *bis*, in artikel 123, derde lid, 6°, wordt vervangen door de verwijzing naar artikel *14bis* van deze wet."

HOOFDSTUK III

Wijzigingen van de wet van 12 januari 1989 tot regeling van de wijze waarop de Brusselse Hoofdstedelijke Raad wordt verkozen

Artikel 6

In de wet van 12 januari 1989 tot regeling van de wijze waarop de Brusselse Hoofdstedelijke Raad wordt verkozen, gewijzigd door de gewone wet van 16 juli 1993, wordt een artikel *11bis* ingevoegd, luidend als volgt:

"Artikel *11bis*. Op een lijst mag het aantal kandidaten van hetzelfde geslacht niet meer bedragen dan twee derde van het totaal verkregen door de som van het aantal bij de verkiezing te begeven zetels en het maximaal aantal toegelaten kandidaat-opvolgers.

Indien het aldus bekomen resultaat decimalen bevat, worden die naar boven of naar beneden afgerond naargelang ze al dan niet 0,50 bereiken.

De voorgaande bepalingen zijn enkel van toepassing in geval van een volledige vernieuwing van de Brusselse Hoofdstedelijke Raad."

Artikel 7

In artikel 12 van dezelfde wet worden volgende wijzigingen aangebracht:

1° een § 2*bis* wordt ingevoegd, luidend als volgt:

"§ 2*bis*. Het gewestbureau wijst de lijsten af die niet hebben voldaan aan de bepalingen van artikel 11*bis*.";

2° in § 3 wordt een 2°*bis* ingevoegd, luidend als volgt:

"2°*bis* de verwijzing naar artikel 117*bis* in artikel 123, derde lid, 6°, wordt vervangen door een verwijzing naar artikel 11*bis* van deze wet.".

HOOFDSTUK IV

**Wijzigingen van de wet van 6 juli 1990 tot regeling van de wijze waarop de Raad van de Duitstalige
Gemeenschap wordt verkozen**

Artikel 8

In de wet van 6 juli 1990 tot regeling van de wijze waarop de Raad van de Duitstalige Gemeenschap wordt verkozen, gewijzigd door de gewone wet van 16 juli 1993, wordt een artikel 22*bis* ingevoegd, luidend als volgt:

"Artikel 22 *bis*. Op een lijst mag het aantal kandidaten van hetzelfde geslacht niet meer bedragen dan twee derde van het totaal aantal bij de verkiezing te begeven zetels.

Indien het aldus bekomen resultaat decimalen bevat, worden die naar boven of naar beneden afgerond naargelang ze al dan niet 0,50 bereiken.

De voorgaande bepalingen zijn enkel van toepassing in geval van een volledige vernieuwing van de Raad van de Duitstalige Gemeenschap.".

Artikel 9

In artikel 24 van dezelfde wet, gewijzigd door de gewone wet van 16 juli 1993, worden volgende wijzigingen aangebracht:

1° een § 2*bis* wordt ingevoegd, luidend als volgt:

"§ 2*bis*. Het hoofdbureau wijst de lijsten af die niet hebben voldaan aan de bepalingen van artikel 22*bis*.";

2° § 3, tweede lid, 3°, c) wordt vervangen door wat volgt:

"c) dienen in het vierde lid de woorden "2°*bis* en" geschrapt te worden;

3° § 3, tweede lid, 3°, e) wordt vervangen als volgt:

"e) dient het zesde lid als volgt gelezen te worden:

"De nieuwe kandidaten, voorgedragen overeenkomstig het derde lid, 6°, moeten de hun aangeboden kandidatuur in een schriftelijke verklaring bewilligen.".

HOOFDSTUK V

Wijzigingen van de wet van 23 maart 1989 betreffende de verkiezing van het Europees Parlement

Artikel 10

In de wet van 23 maart 1989 betreffende de verkiezingen van het Europees Parlement, gewijzigd door de gewone wet van 16 juli 1993, wordt een artikel *21bis* ingevoegd, luidend als volgt:

"Artikel *21bis*. Op een lijst mag het aantal kandidaten van hetzelfde geslacht niet meer bedragen dan twee derde van het totaal verkregen door de som van het aantal bij de verkiezing te begeven zetels en het maximaal aantal toegelaten kandidaat-opvolgers.

Indien het aldus bekomen resultaat decimalen bevat, worden die naar boven of naar beneden afgerond naargelang ze al dan niet 0,50 bereiken."

Artikel 11

In artikel 22 van dezelfde wet gewijzigd door de gewone wet van 16 juli 1993, worden volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het tweede lid wordt een *40 bis* ingevoegd, luidend als volgt:

"*4°bis* de verwijzing naar artikel *117bis* in artikel *119quinquies* wordt vervangen door een verwijzing naar artikel *21bis* van deze wet.";

2° in hetzelfde lid wordt een *6°bis* ingevoegd, luidend als volgt:

"*6°bis* de verwijzing naar artikel *117bis* die voorkomt in artikel 123, derde lid, 6°, wordt vervangen door een verwijzing naar artikel *21bis* van deze wet."

HOOFDSTUK VI

Wijzigingen van de wet van 19 oktober 1921 tot regeling van de provincieraadsverkiezingen

Artikel 12

In artikel 11 van de wet van 19 oktober 1921 tot regeling van de provincieraadsverkiezingen gewijzigd door de gewone wet van 16 juli 1993, worden volgende wijzigingen aangebracht:

1° in § 1, worden tussen het zesde en het zevende lid volgende leden ingevoegd:

"Op een lijst mag het aantal kandidaten van hetzelfde geslacht niet meer bedragen dan twee derde van het totaal aantal bij de verkiezing te begeven zetels.

Indien het aldus bekomen resultaat decimalen bevat, worden die naar boven of naar beneden afgerond naargelang ze al dan niet 0,50 bereiken";

2° in het zevende lid welk het negende lid wordt, worden de woorden "het voorgaande lid" vervangen door de woorden "de drie voorgaande leden".

Artikel 13

In artikel 12 van dezelfde wet, gewijzigd door de gewone wet van 16 juli 1993, worden volgende wijzigingen aangebracht:

1° in § 1 wordt het volgende lid ingevoegd tussen het eerste en het tweede lid:

"Het wijst de lijsten af die niet hebben voldaan aan de bepalingen van artikel 11, § 1, zevende lid.";

2° in dezelfde § 1, tweede lid, welke het derde lid wordt, eerste zin, wordt het woord "eveneens" vervangen door het woord "tenslotte";

3° § 7, eerste lid, wordt aangevuld als volgt:

"6° niet-nakoming van de regels omtrent de evenwichtige samenstelling van de kandidatenlijsten, bedoeld in artikel 11, § 1, zevende lid";

4° in dezelfde § 7, derde lid, wordt de eerste zin vervangen door volgende bepaling:

"Behalve in het geval bedoeld onder 6° van het voorgaande lid mag de verbeterings- of aanvullingsakte geen naam van een nieuwe kandidaat bevatten.";

5° in dezelfde § 7, wordt tussen het vierde en vijfde lid, het volgende lid ingevoegd:

"De nieuwe kandidaten die worden voorgedragen overeenkomstig het tweede lid, 6°, moeten de hun aangeboden kandidatuur in een schriftelijke verklaring bewilligen.".

HOOFDSTUK VII

Wijzigingen van de gemeentekieswet, gecoördineerd op 4 augustus 1932

Artikel 14

In artikel 23 van de gemeentekieswet gecoördineerd op 4 augustus 1932, gewijzigd door de gewone wet van 16 juli 1993 worden de volgende leden toegevoegd:

"Op een lijst mag het aantal kandidaten van hetzelfde geslacht niet meer bedragen dan twee derde van het totaal aantal bij de verkiezing te begeven zetels.

Indien het aldus bekomen resultaat decimalen bevat, worden die naar boven of naar beneden afgerond naargelang ze al dan niet 0,5 bereiken.

De bepalingen van de twee voorgaande leden zijn enkel van toepassing bij een volledige vernieuwing van de gemeenteraden.".

Artikel 15

In artikel 26 van dezelfde wet, gewijzigd door de gewone wet van 16 juli 1993, worden volgende wijzigingen aangebracht:

1° § 2 wordt aangevuld met het volgende lid:

"Het hoofdbureau wijst eveneens de lijsten af die niet hebben voldaan aan de bepalingen van artikel 23, twaalfde lid.";

2° een 2°bis wordt ingevoegd in § 3, luidend als volgt.

"2°bis. in artikel 123:

a) 2°bis wordt in het derde lid geschrapt;

- b) de verwijzing naar artikel 117*bis*, die voorkomt in hetzelfde derde lid, 6°, wordt vervangen door een verwijzing naar artikel 23 twaalfde lid, van deze wet;
- c) de woorden "in 2°*bis* en" worden in het vierde lid geschrapt;
- d) het zesde lid moet als volgt gelezen worden:

"De nieuwe kandidaten voorgedragen overeenkomstig het derde lid, 6° moeten de hun aangeboden kandidatuur in een schriftelijk verklaring bewilligen."

HOOFDSTUK VIII **Overgangsbepaling**

Artikel 16

§ 1. De artikelen 1 en 2 zijn van toepassing voor de verkiezingen die gehouden worden vanaf 1 januari 1996.

Voor de verkiezingen die gehouden worden tussen 1 januari 1996 en 31 december 1998 mag het aantal kandidaten van hetzelfde geslacht evenwel niet meer bedragen dan drie vierde van het in artikel 1 bedoelde totaal.

§ 2. De artikelen 4 tot 11 zijn van toepassing voor de verkiezingen die gehouden worden vanaf 1 januari 1999.

§ 3. Voor de eerstvolgende verkiezing van de provincieraden en de gemeenteraden mag het aantal kandidaten van hetzelfde geslacht niet meer bedragen dan drie vierde van het totaal aantal bij de verkiezing te begeven zetels.

61. Wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen gecoördineerd op 14 juli 1994

(B.S., 27 augustus 1994)

Artikel 1

Deze gecoördineerde wet stelt een regeling voor verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen in; ze organiseert die in twee onderscheiden takken die betrekking hebben, de ene op de geneeskundige verstrekkingen, de andere op de uitkeringen wegens arbeidsongeschiktheid, op de uitkering voor begrafenis kosten en op de moederschapsverzekering.

TITEL V Moederschapsverzekering

HOOFDSTUK I Instellingen

Artikel 111

De moederschapsverzekering wordt geleid en beheerd door de instellingen en organen die bevoegd zijn inzake uitkeringsverzekering.

In zoverre hiervan niet wordt afgeweken door de bepalingen van deze titel, hebben die instellingen en organen ten aanzien van de moederschapsverzekering dezelfde bevoegdheden als ten aanzien van de uitkeringsverzekering.

HOOFDSTUK II Toepassingssfeer

Artikel 112

Zijn gerechtigd op de moederschapsuitkering, zoals deze is bepaald in titel V, hoofdstuk III, van deze gecoördineerde wet, onder de hierin gestelde voorwaarden, de gerechtigden bedoeld in artikel 86, § 1.

HOOFDSTUK III Moederschapsuitkering

Artikel 113

(Het eerste en het tweede lid vervangen bij art. 6, 1° en 2°, Wet 4 augustus 1996 (B.S., 26 september 1996); het vierde lid gewijzigd en het zesde lid vervangen bij art. 6, 3° en 4°, van voormelde wet van 4 augustus 1996).

De gerechtigde, bedoeld in artikel 112, ontvangt voor iedere werkdag in de in artikelen 114 en 114bis bedoelde tijdvakken van moederschapsbescherming en voor iedere dag in dezelfde tijdvakken die krachtens een verordening van het Beheerscomité van de Dienst voor uitkeringen met een werkdag wordt gelijkgesteld, een zogenoemde "moederschapsuitkering".

De Koning stelt voor de categorieën van gerechtigden die Hij bepaalt, het bedrag of de bedragen vast van de moederschapsuitkering en bepaalt onder welke voorwaarden en in hoeverre deze uitkeringen toegekend worden tijdens de hele duur of een deel van de voormelde tijdvakken.

Het gederfde loon wordt vastgesteld overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 10 juni 2001 waarin, met toepassing van artikel 39 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels, het uniform begrip " gemiddeld dagloon " wordt vastgesteld en sommige wettelijke bepalingen in overeenstemming worden gebracht, en krachtens de nadere berekeningsregels zoals bepaald door de in artikel 80, 5° bedoelde verordening. Het maximumbedrag tot beloop waarvan dat loon in aanmerking genomen wordt, is het bedrag dat is vastgesteld krachtens artikel 87, eerste lid.

(Ingevoegd bij art. 7 KB 10 juni 2001 (B.S., 31 juli 2001)).

De begrenzing van het gederfde loon tot dit maximumbedrag is voor de in artikel 86, § 1, 1°, a) en b), bedoelde gerechtigden echter slechts van toepassing vanaf de eenendertigste dag van het tijdvak van moederschapsbescherming, bepaald in artikel 114; voor de eerste dertig dagen van dat tijdvak kan de Koning, bij een in Ministerraad overlegd besluit en op voorstel van het Beheerscomité van de Dienst voor uitkeringen, een maximumbedrag vaststellen dat in geen geval minder mag zijn dan het bedrag dat is bedoeld in het vorig lid.

Voor de gerechtigden in arbeidsongeschiktheid mag het bedrag van de moederschapsuitkering niet lager zijn dan het bedrag van de uitkering waarop zij aanspraak zouden hebben gehad, indien zij niet met moederschapsrust waren geweest.

(Ingevoegd bij art. 253 Wet 24 december 2002 (B.S., 31 december 2002)).

Voor de gerechtigden in gecontroleerde volledige werkloosheid bestaat de moederschapsuitkering die wordt toegekend tijdens het tijdvak van moederschapsbescherming als bedoeld in artikel 114, uit een basisuitkering en een bijkomende uitkering, waarvan het bedrag wordt vastgesteld door de Koning; het bedrag van de basisuitkering (is gelijk aan) dat van de werkloosheidsuitkering waarop voornoemde gerechtigden aanspraak zouden hebben kunnen maken indien zij zich niet bevonden in een tijdvak van moederschapsbescherming als bedoeld in artikel 114.

(Ingevoegd bij art. 6 Wet 4 augustus 1996 (B.S., 26 september 1996) en art. 253 Wet 24 december 2002 (B.S., 31 december 2002)).

HOOFDSTUK IV **Tijdvakken van moederschapsbescherming**

(Het opschrift vervangen bij art. 7 Wet 4 augustus 1996 (B.S., 26 september 1996)).

Artikel 114

De voorbevallingsrust neemt een aanvang, op vraag van de gerechtigde, ten vroegste vanaf de zevende week voor de vermoedelijke bevallingsdatum. De gerechtigde geeft daartoe aan haar verzekeringsinstelling een geneeskundig getuigschrift af, waarbij wordt verklaard dat ze normaal zal bevallen aan het einde van de gevraagde bevallingsrust. Ingeval de bevalling plaatsheeft na de datum die door de geneesheer is voorzien, wordt de voorbevallingsrust verlengd tot aan de werkelijke datum van de bevalling.

De nabevallingsrust strekt zich uit over een tijdvak van acht weken te rekenen van de dag van de bevalling. Dat tijdvak kan worden verlengd met de periode tijdens welke de gerechtigde is blijven doorwerken of zich verder in de gecontroleerde werkloosheid heeft bevonden vanaf de zevende tot en met de tweede week voor de bevalling. De Koning kan bepalen welke tijdvakken, voor het verlengen van de nabevallingsrust, mogen worden gelijkgesteld met een periode tijdens welke de gerechtigde is blijven doorwerken of verder werkloze is gebleven binnen voormeld tijdvak.

De verlenging van de nabevallingsrust loopt hetzij vanaf het einde van de acht weken na de bevalling, hetzij vanaf het ogenblik dat het pasgeboren kind naar huis komt of overleden is, in geval van toepassing van artikel 39, vierde lid of vijfde lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971.

In geval van overlijden of verblijf in het ziekenhuis van de moeder kan een gedeelte van het tijdvak van nabevallingsrust, onder de voorwaarden en volgens de nadere regelen bepaald door de Koning, worden omgezet in vaderschapsverlof voor de in artikel 86, § 1, bedoelde gerechtigde die de vader van het kind is en voldoet aan de voorwaarden gesteld in de artikelen 128 tot 132. De aan de gerechtigden te verlenen uitkering wordt door de Koning bepaald.

Artikel 114bis

(Ingevoegd bij art. 8 Wet 4 augustus 1996 (B.S., 26 september 1996)).

Het tijdvak tijdens hetwelk de zwangere of bevallen werkneemster of de werkneemster die borstvoeding geeft, een maatregel geniet als bedoeld in de artikelen 42, § 1, 43 of 43bis, van de Arbeidswet van 16 maart 1971, wordt eveneens als een tijdvak van moederschapsbescherming beschouwd.

Artikel 115

De tijdvakken van moederschapsrust, als bedoeld in artikel 114, kunnen enkel als dusdanig in aanmerking genomen worden op voorwaarde dat de gerechtigde alle werkzaamheid of de gecontroleerde werkloosheid heeft onderbroken.

HOOFDSTUK V
Toekenningsvoorwaarden
Bijzondere bepaling voor de moederschapsverzekering

Artikel 116

Voor het verkrijgen van het recht op de uitkeringen waarin is voorzien in titel V, moeten de in artikel 112 bedoelde gerechtigden voldoen aan de voorwaarden bepaald in de artikelen 128 tot 132.

De Koning kan, na advies van het Beheerscomité van de Dienst voor uitkeringen, voor de categorieën van gerechtigden die Hij bepaalt, hetzij vrijstelling verlenen van de voorwaarden van wachttijd bepaald in artikel 128, hetzij deze voorwaarden aanpassen.

Artikel 116bis

De werkneemster, bedoeld in artikel 86, § 1, 1^o, a), met uitzondering van de werkneemster die een vergoeding ontvangt wegens verbreking van de arbeidsovereenkomst bedoeld in hogervermeld artikel, kan voor de borstvoedingspauzes die haar toegekend worden overeenkomstig de bepalingen van de arbeidsreglementering van toepassing op de betrokken werkneemsters, aanspraak maken op een uitkering waarvan de hoegrootheid en de voorwaarden door de Koning, worden bepaald.

Het gederfd loon dat in aanmerking wordt genomen voor de berekening van deze uitkering, wordt vastgesteld door de Koning; dit loon wordt evenwel niet beperkt tot het bedrag vastgesteld krachtens artikel 87, eerste lid.

De werkneemster bedoeld in het eerste lid moet de hoedanigheid van gerechtigde hebben voor de moederschapsverzekering op het ogenblik waarop zij de borstvoedingspauze geniet, zonder dat zij de andere voorwaarden moet vervullen, bedoeld in de artikelen 128 tot 132.

De uren, die overeenstemmen met de borstvoedingspauzes, worden gelijkgesteld met arbeidsuren en worden in aanmerking genomen voor het vervullen van de verzekeringsvoorwaarden bedoeld in de artikelen 128 tot 132.

(Ingevoegd bij art. 33 Wet 2 augustus 2002 (B.S., 29 augustus 2002)).

HOOFDSTUK VI
Algemene bepaling

Artikel 117

In zoverre er niet van wordt afgeweken door de bepalingen van deze titel, zijn de bepalingen van de titels I, II, IV, VI tot X en XII die betrekking hebben op de uitkeringsverzekering, ook van toepassing inzake moederschapsverzekering.

Voor de toepassing van de bepalingen inzake financiering, wordt de moederschapsuitkering gelijkgesteld met een primaire ongeschiktheidsuitkering; als die uitkering wordt verleend aan een gerechtigde als bedoeld in artikel 93, wordt ze echter gelijkgesteld met een invaliditeitsuitkering.

62. Koninklijk Besluit van 17 oktober 1994 betreffende de omzetting van het moederschaps-verlof in vaderschapsverlof bij overlijden of hospitalisatie van de moeder

(B.S., 9 november 1994)

Artikel 1

Voor de toepassing van dit besluit verstaat men onder:

- vader van het kind: de mannelijke werknemer die een afstammingsband ten overstaan van het kind aantoont en die een overeenkomst heeft welke onder het toepassingsgebied valt van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten of van de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen;
- hospitalisatie: het verblijf in een ziekenhuis in de zin van de wet op de ziekenhuizen van 23 december 1963, gecoördineerd door het koninklijk besluit van 7 augustus 1967;
- wet: de arbeidswet van 16 maart 1971.

Artikel 2

Bij het overlijden of de hospitalisatie van de moeder gedurende de periodes van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, bedoeld in artikel 39 van de wet, kan de vader, op zijn verzoek, vaderschapsverlof nemen om de opvang van het kind te verzekeren, op voorwaarde dat hij de hoedanigheid van gerechtigde heeft in de zin van artikel 45, § 1, van de wet van 9 augustus 1963 tot instelling en organisatie van een regeling voor verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering.

Artikel 3

§ 1. Bij het overlijden van de moeder, is de duur van het vaderschapsverlof ten hoogste het resterende deel van het moederschapsverlof, bedoeld in artikel 39 van de wet, dat de moeder nog niet heeft opgenomen.

§ 2. De werknemer die dit verlof wenst te nemen, brengt er zijn werkgever schriftelijk van op de hoogte binnen zeven dagen te rekenen vanaf het overlijden van de moeder.

Dit geschrift vermeldt de aanvangsdatum van het vaderschapsverlof en de vermoedelijke duur van de afwezigheid.

Artikel 4

§ 1. Bij hospitalisatie van de moeder, zal de vader het vaderschapsverlof kunnen nemen voor zover volgende voorwaarden vervuld zijn:

- het vaderschapsverlof kan geen aanvang nemen vóór de zevende dag na de geboorte van het kind;
- de pasgeborene moet het ziekenhuis verlaten hebben;
- de hospitalisatie moet langer duren dan zeven dagen.

§ 2. Dit vaderschapsverlof neemt een einde op het ogenblik dat de ziekenhuisopname van de moeder wordt beëindigd en uiterlijk bij het verstrijken van het deel van het moederschapsverlof, bedoeld in artikel 39 van de wet, dat nog niet door de moeder is opgenomen.

§ 3. De werknemer die dit verlof wenst op te nemen, brengt er zijn werkgever schriftelijk van op de hoogte vóór de aanvang van het vaderschapsverlof. Dit geschrift vermeldt de aanvangsdatum van het verlof en de vermoedelijke duur van de afwezigheid. Een medisch getuigschrift dat een hospitalisatie van meer dan zeven dagen van de moeder bevestigt, moet eveneens zo vlug mogelijk aan de werkgever worden medegedeeld.

Artikel 5

Vanaf het ogenblik van de verwittiging van de omzetting van het moederschapsverlof in vaderschapsverlof en in ieder geval gedurende het hele vaderschapsverlof, mag de werknemer niet worden ontslagen door de werkgever, behalve om redenen die vreemd zijn aan het vaderschapsverlof.

De werkgever draagt de bewijslast van deze redenen.

Indien de reden wordt aangehaald ter staving van het ontslag, niet beantwoord aan de voorschriften vermeld in het eerste lid of bij ontstentenis van een reden, zal de werkgever aan de werknemer een forfaitaire vergoeding betalen welke gelijk is aan het brutoloon voor drie maanden, onverminderd de vergoedingen, aan de werknemer verschuldigd in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst.

De vergoeding bedoeld in het 3e lid, is niet verschuldigd wanneer de werknemer eveneens een vergoeding ontvangt in het kader van:

- de artikelen 39, § 2 en 63, lid 3, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;
- de artikelen 101 en 118, § 3, van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen;
- de artikelen 16 en 18 van de wet van 19 maart 1991 houdende een 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;
- artikel 20 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 van 24 mei 1971 betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging van het personeel der ondernemingen.

Artikel 6

Gedurende het vaderschapsverlof, bedoeld in artikel 4, blijft de werknemer genieten van de bescherming tegen ontslag voorzien in artikel 40 van de wet, onder dezelfde modaliteiten en voorwaarden inzake termijn.

Artikel 7

Dit besluit treedt in werking de dag waarop het in het Belgisch Staatsblad wordt bekendgemaakt.

Artikel 8

Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid is belast met de uitvoering van dit besluit.

63. Koninklijk Besluit van 9 maart 1995 ter bescherming van de personeelsleden tegen ongewenst seksueel gedrag op het werk bij de besturen en andere diensten van de federale ministeries, evenals in sommige instellingen van openbaar nut

(B.S., 6 april 1995)

HOOFDSTUK I
Toepassingsgebied en definitie

Artikel 1

Dit besluit is van toepassing op de besturen en andere diensten van de federale ministeries en op de instellingen van openbaar nut bedoeld in de wet van 16 maart 1954 betreffende de controle op sommige instellingen van openbaar nut en die onderworpen zijn aan het gezag, de controle- of de voogdijbevoegdheid van de federale overheid, met uitzondering van de instellingen die een industriële of commerciële activiteit uitoefenen of die geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging verlenen.

Artikel 2

Onder ongewenst seksueel gedrag wordt verstaan elke vorm van verbaal, niet-verbaal of lichamelijk gedrag van seksuele aard waarvan degene die zich er schuldig aan maakt, weet of zou moeten weten, dat het afbreuk doet aan de waardigheid van vrouwen en mannen op het werk.

HOOFDSTUK II
Beginselverklaring en oprichting van een vertrouwensdienst

Artikel 3

De personeelsleden hebben het recht met waardigheid behandeld te worden. Ongewenst seksueel gedrag op het werk kan niet toegelaten of getolereerd worden.

De personeelsleden moeten afzien van elk ongewenst seksueel gedrag tegenover hun meerderen, hun collega's of hun ondergeschikten, evenals tegenover de gebruikers van hun diensten.

Artikel 4

§ 1. Binnen een termijn van drie maanden na de inwerkingtreding van dit besluit richtieder in artikel 1 bedoeld ministerie of bedoelde instelling een vertrouwensdienst op.

§ 2. De vertrouwensdienst is samengesteld uit minstens één ambtenaar per taalrol van niveau 1 of niveau 2+ en met ten minste vijf jaar niveau-anciënniteit. In functie van het personeelsbestand van het betrokken ministerie of de betrokken instelling kan de vertrouwensdienst aangevuld worden met één of meer ambtenaren in de hoofdbesturen en de buitendiensten.

§ 3. De leden van de vertrouwensdienst, hierna vertrouwenspersonen genoemd, worden door de leidende ambtenaar van het betrokken ministerie of de betrokken instelling aangesteld voor een hernieuwbare termijn van drie jaar.

De aanstelling en hernieuwing gebeuren na een met redenen omkleed advies van het bevoegd overlegcomité.

Indien de vertrouwenspersoon niet voldoet, kan de leidende ambtenaar, na een met redenen omkleed advies van het bevoegd overlegcomité, een einde stellen aan het lopende mandaat. In dat geval wordt een nieuwe vertrouwenspersoon aangeduid overeenkomstig § 2, die het lopende mandaat zal voleindigen.

Artikel 5

§ 1. De vertrouwenspersonen hebben als taak raad te geven, hulp te bieden aan personeelsleden die het slachtoffer geworden zijn van ongewenst seksueel gedrag en bij te dragen tot een informele of formele oplossing van het probleem.

Zij zullen een aangepaste opleiding genieten betreffende de beste methoden om de problemen op te lossen.

Na een met redenen omkleed advies van het bevoegd overlegcomité, worden door de leidende ambtenaar bedoeld in artikel 4, § 3, eerste lid, de nodige middelen en tijd vrijgemaakt voor de uitoefening van het mandaat van vertrouwenspersoon.

§ 2. Wanneer de feiten van ongewenst seksueel gedrag, die werden meegedeeld aan een lid van de vertrouwensdienst, een onderzoek noodzakelijk maken, dan wordt dit gevoerd door de ambtenaar van niveau 1 of niveau 2+, bedoeld in artikel 4, § 2.

Indien de persoon die de feiten heeft aangegeven het vraagt, wordt het verslag van het onderzoek voorgelegd aan de bevoegde hiërarchische meerdere van de vermeende dader.

Artikel 6

Het mandaat van vertrouwenspersoon mag geen aanleiding geven tot enig nadeel of speciale voordelen voor degene die het uitoefent. De vertrouwenspersoon ressorteert, voor de uitoefening van zijn functie, rechtstreeks onder de hoofden van bestuur.

Artikel 7

De beginselverklaring omtrent ongewenst seksueel gedrag op het werk, bedoeld in artikel 3, en de identiteit van de vertrouwenspersonen, moeten door de personeelsdienst meegedeeld worden aan de personeelsleden.

Artikel 8

Eenieder die slachtoffer is van ongewenst seksueel gedrag op het werk kan deze feiten ter kennis brengen van de bevoegde hiërarchische meerdere van de vermeende dader.

HOOFDSTUK III **Tuchtprocedure**

Artikel 9

Elk geval van ongewenst seksueel gedrag op het werk van een statutair personeelslid kan aanleiding geven tot een tuchtprocedure en tot het uitspreken van tuchtstraffen overeenkomstig de bepalingen die van toepassing zijn op het statutair personeel.

Elk geval van ongewenst seksueel gedrag op het werk van een contractueel personeelslid kan aanleiding geven tot het opleggen van een sanctie overeenkomstig de bepalingen van de arbeidsovereenkomst of van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Artikel 10

Onze Minister belast met het Beleid van gelijke kansen voor mannen en vrouwen, Onze Minister van Ambtenarenzaken, zijn ieder wat hem betreft, belast met de uitvoering van dit besluit.

64. Ordonnantie van het Brusselse Hoofdstedelijk Gewest van 27 april 1995 houdende invoering van een evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in adviesorganen

(B.S., 23 juni 1995)

Gewijzigd bij Ordonnantie 5 juli 2001, (B.S., 9 april 2002).

Artikel 1

Onder adviesorganen wordt verstaan alle raden, commissies, comités, werkgroepen of andere organen, ongeacht de benaming ervan, die bij ordonnantie of bij besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering of van hun departementen of diensten worden opgericht, met uitzondering van die welke op basis van statutaire bepalingen worden opgericht.

Artikel 2

(Gewijzigd bij Ordonnantie 5 juli 2001 (B.S., 9 april 2002)).

§ 1. Telkens in een adviesorgaan één of meerdere mandaten ten gevolge van een voordrachtprocedure te begeven zijn, dient per mandaat, door elke voordragende instantie, de kandidatuur van minstens één man en één vrouw voorgedragen te worden.

§ 2. Wanneer niet wordt voldaan aan de voorwaarden gesteld onder § 1, stuurt de minister onder wiens bevoegdheid het betreffende adviesorganen ressorteert de kandidaturen terug naar de voordragende instantie. Zolang niet aan de gestelde voorwaarden wordt voldaan, blijft het te begeven mandaat vacant.

Artikel 3

(Ingevoegd bij art. 3 Ordonnantie 5 juli 2001 (B.S., 9 april 2002)).

§ 1. Ten hoogste twee derden van de leden van een adviesorgaan is van hetzelfde geslacht.

§ 2. Wanneer niet werd voldaan aan de in paragraaf 1 gestelde voorwaarde, kan het betrokken adviesorgaan niet op rechtsgeldige wijze advies uitbrengen behalve wanneer de minister onder wiens bevoegdheid het betrokken adviesorgaan ressorteert, een voldoende gemotiveerde aanvraag met betrekking tot de onmogelijkheid om te voldoen aan de in § 1 gestelde voorwaarde voorlegt aan de Ministerraad. Het betrokken adviesorgaan kan slechts opnieuw op rechtsgeldige wijze advies uitbrengen nadat de bedoelde motivering als afdoende beschouwd wordt. Deze motivering wordt als afdoende beschouwd, behoudens andersluidend advies in de Regering binnen de twee maanden volgend op de voorlegging.

Artikel 4

(Ingevoegd bij art. 4 Ordonnantie 5 juli 2001 (B.S., 9 april 2002)).

De Regering legt jaarlijks verslag voor aan de Raad over de uitvoering van onderhavige ordonnantie.

Artikel 5

(Ingevoegd bij art. 5 Ordonnantie 5 juli 2001 (B.S., 9 april 2002)).

Voor de adviesorganen die voor de inwerkingtreding van deze wijziging werden opgericht, passen de ministers onder wiens bevoegdheden de betreffende adviesorganen ressorteren hun samenstelling aan overeenkomstig de bepalingen van artikel 3 bij de eerstvolgende hernieuwing van de mandaten en uiterlijk tegen 30 juni 2002.

65. Koninklijk Besluit van 2 mei 1995 inzake moederschapsbescherming

(*B.S.*, 18 mei 1995, err. 12 oktober 1995)

Gewijzigd bij K.B. 28 augustus 2002 (*B.S.*, 18 september 2002) en K.B. 28 mei 2003 (*B.S.*, 16 juni 2003).

Artikel 1

De bepalingen van dit besluit zijn van toepassing op de werkgevers en werknemers bedoeld in artikel 1 van de arbeidswet van 16 maart 1971.

Zij zijn inzonderheid van toepassing op de in het eerste lid bedoelde werknemers tijdens de zwangerschap, tijdens de lactatie en na de bevalling.

Artikel 2

Zodra de in artikel 1, tweede lid, bedoelde werknemers hun toestand kennen, stellen zij hun werkgever ervan op de hoogte.

Artikel 3

Wanneer iemand dienstboden en huispersoneel tewerkstelt, worden de opdrachten die door dit koninklijk besluit aan de arbeidsgeneesheer worden toegewezen, toevertrouwd aan een andere geneesheer, naar keuze van bovengenoemde persoon.

Artikel 4

De werkgever verricht de in artikel 41 van de arbeidswet van 16 maart 1971 bedoelde risico-evaluatie in samenwerking met de arbeidsgeneesheer en de dienst voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing der werkplaatsen.

De niet-limitatieve lijst van de te evalueren risico's is opgenomen in bijlage I bij dit besluit.

Artikel 5

De resultaten van de hiervoor genoemde evaluatie en de te nemen algemene maatregelen worden op schrift gesteld en bijgehouden in een document dat wordt voorgelegd aan het advies van het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen of, bij ontstentenis ervan, de vakbondsafvaardiging, en dat op verzoek van de ambtenaren die belast zijn met het toezicht op de bepalingen van dit besluit, te hunner beschikking wordt gesteld.

Artikel 6

In de betrokken onderneming of inrichting worden de in artikel 1 bedoelde werknemers ingelicht over de resultaten van de evaluatie en over al de te nemen algemene maatregelen bedoeld in artikel 41 van de arbeidswet van 16 maart 1971.

Artikel 7

Wanneer er met toepassing van artikel 41 van de arbeidswet van 16 maart 1971 een risico is vastgesteld, neemt de werkgever, rekening houdend met het resultaat van de evaluatie, één van de maatregelen bedoeld in artikel 42, § 1 van dezelfde wet en aangepast aan het geval van de betrokken werkneemster.

Eén van die maatregelen moet onmiddellijk worden toegepast indien:

1° de zwangere werkneemster een activiteit verricht waarbij zij volgens de evaluatie het risico loopt van blootstelling aan de in bijlage II, afdeling A, bij dit besluit bedoelde agentia of arbeidsomstandigheden die de veiligheid of de gezondheid van de werkneemster of haar kind in gevaar brengt;

2° de werkneemster tijdens de lactatie een activiteit verricht waarbij zij volgens de evaluatie het risico loopt van blootstelling aan de in bijlage II, afdeling B, bij dit besluit bedoelde agentia of arbeidsomstandigheden die de veiligheid of de gezondheid van de werkneemster of haar kind in gevaar brengt.

Artikel 8

De werkgever brengt de arbeidsgeneesheer onverwijld op de hoogte van de toestand van de werkneemster, zodra hij ervan in kennis is gesteld.

Artikel 9

(Gewijzigd bij art. 155 K.B. 28 mei 2003 (B.S., 16 juni 2003)).

De werkneemster op wie één van de bepalingen van de artikelen 42 tot 43bis van de arbeidswet van 16 maart 1971 wordt toegepast, wordt onderworpen aan het gezondheidstoezicht zoals geregeld in het koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers.

De werkneemster die met toepassing van artikel 43, § 1, eerste lid, 2° van de arbeidswet van 16 maart 1971 verzoekt geen nachtarbeid te verrichten, wordt onverwijld onderzocht door de arbeidsgeneesheer die in het formulier voor de gezondheidsbeoordeling bedoeld in onderafdeling 1 van afdeling 6 van het koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers verklaart dat zij ongeschikt is om nachtarbeid te verrichten voor een door hem te bepalen duur, of dat zij geschikt is om werk overdag te verrichten, of dat zij ongeschikt is om werk overdag te verrichten en met ziekteverlof moet worden gezonden.

Artikel 10

(Gewijzigd bij art. 155 K.B. 28 mei 2003(B.S., 16 juni 2003)).

Het formulier voor de gezondheidsbeoordeling bedoeld in onderafdeling 1 van afdeling 6 van het koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers vormt de rechtvaardiging voor de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of de vrijstelling van arbeid bedoeld in de artikelen 42, § 1, eerste lid, 3° en 43, § 1, tweede lid, 2° van de arbeidswet van 16 maart 1971.

Artikel 11

In artikel 146bis van het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming, goedgekeurd door de besluiten van de Regent van 11 februari 1946 en 27 september 1947, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 3 december 1969, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° § 1 wordt als volgt aangevuld:

"d) Indien het een onderzoek betreft van een werkneemster tijdens de zwangerschap of de lactatie, vermeldt de arbeidsgeneesheer op de kaart van medisch onderzoek, ofwel dat de werkneemster voldoende geschikt is om haar activiteiten voort te zetten of om haar activiteiten voort te zetten onder de door hem bepaalde voorwaarden of om de voorgestelde, nieuwe activiteit te verrichten voor een door hem te bepalen duur, ofwel dat de werkneemster ongeschikt is om haar activiteiten voort te zetten voor een door hem te bepalen duur of om de voorgestelde, nieuwe activiteit te verrichten voor een door hem te bepalen duur, ofwel dat de werkneemster met ziekteverlof of moederschapsverlof moet worden gezonden".

2° § 3, vijfde lid wordt vervangen door het volgende lid:

"Het overleg schort de beslissing van de arbeidsgeneesheer op. Dit geldt niet voor het medisch onderzoek van een werknemer die belast is met een veiligheidspost of een post die een risico op blootstelling aan ioniserende straling inhoudt, of van een werkneemster tijdens de zwangerschap of de lactatie die is tewerkgesteld op een post waarvan de evaluatie wijst op een activiteit met een specifiek risico, of nog wanneer de werknemer getroffen is door een ernstige, besmettelijke ziekte»".

Artikel 12

In artikel 146ter van hetzelfde reglement, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 3 december 1969, wordt een § 5 ingevoegd, luidend als volgt:

"§ 5. Het is verboden de werkneemsters die door de arbeidsgeneesheer ongeschikt zijn verklaard voor posten waarvan de evaluatie wijst op een activiteit met een specifiek risico tijdens de zwangerschap of de lactatie en waarvoor een aanpassing technisch of objectief niet mogelijk is of om gegronde redenen redelijkerwijs niet kan worden verlangd, op die post te plaatsen of daar te houden".

Artikel 13

Artikel 146quater, punt 2, vierde lid, van hetzelfde reglement, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 3 december 1969, wordt vervangen door het volgende lid:

"Het beroep schort de beslissing van de arbeidsgeneesheer op. Dit geldt niet voor het medisch onderzoek van een werknemer die belast is met een veiligheidsfunctie of een post die een risico op blootstelling aan ioniserende straling inhoudt, of van een werkneemster tijdens de zwangerschap of de lactatie die is tewerkgesteld op een post waarvan de evaluatie wijst op een activiteit met een specifiek risico".

Artikel 14

De punten D en E van bijlage VII van titel II, hoofdstuk III, afdeling I, onderafdeling II van hetzelfde reglement, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 3 december 1969, worden vervangen door de volgende punten:

"D. Indien het een onderzoek betreft van een werkneemster tijdens de zwangerschap of de lactatie.

De ondergetekende arbeidsgeneesheer verklaart dat bovengenoemde werkneemster

- voldoende geschikt is om:
- haar activiteiten voort te zetten
- haar activiteiten onder de in E vermelde voorwaarden voort te zetten voor een duur van ...
- de voorgestelde, nieuwe activiteit te verrichten voor een duur van ...
- ongeschikt is om:
- haar activiteiten voort te zetten voor een duur van ...
- de voorgestelde, nieuwe activiteit te verrichten voor een duur van ...
- met ziekteverlof moet worden gezonden

E. Voorstellen van de arbeidsgeneesheer betreffende de aanpassing van de arbeidsomstandigheden, de aanpassing van de risicogebonden werktijden, de omstandigheden waarin werk overdag kan worden verricht en de te nemen preventiemaatregelen ten opzichte van werkneemsters tijdens de zwangerschap en de lactatie.

F. Aanwijzingen van de arbeidsgeneesheer in verband met de arbeidsomstandigheden en preventiemaatregelen.

G. Opmerkingen".

Artikel 15

Opgeheven worden:

hoofdstuk II van het koninklijk besluit van 24 december 1968 betreffende de vrouwenarbeid;

de artikelen 147 en 147bis van het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 14 maart 1974.

Artikel 16

(Opgeheven bij koninklijk besluit 28 augustus 2002, art.3)

Artikel 17

De bepalingen van de artikelen 1 tot 10 van dit besluit, en de bijlagen ervan vormen hoofdstuk I van titel VIII van de Codex over het Welzijn op het Werk, met de volgende opschriften:

1° "Titel VIII: Bijzondere werknemerscategorieën en werksituaties".

2° "Hoofdstuk I: Moederschapsbescherming".

Artikel 18

De artikelen 3 tot 11A en 13, 1° van de wet van 3 april 1995 tot aanpassing van een aantal bepalingen betreffende de moederschapsbescherming evenals dit besluit treden in werking op 15 mei 1995.

Artikel 19

Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid is belast met de uitvoering van dit besluit.

BIJLAGE I

Niet-limitatieve lijst van Agentia, procédés en arbeidsomstandigheden bedoeld in artikel 4 van het koninklijk besluit inzake moederschapsbescherming

A. Agentia

1. Fysische agentia

De fysische agentia waarvan wordt aangenomen dat zij embryonaal/foetaal letsel en/of loslating van de placenta tot gevolg kunnen hebben, met name:

a) schokken, trillingen;

b) tillen van zware lasten dat risico's kan opleveren;

c) lawaai;

d) ioniserende straling (onverminderd de bepalingen van hoofdstuk III, afdeling I, van het koninklijk besluit van 28 februari 1963 houdende algemeen reglement op de bescherming van de bevolking en van de werknemers tegen het gevaar van ioniserende stralingen);

e) niet-ioniserende straling;

f) extreme kou of hitte;

g) bewegingen, houdingen en verplaatsingen (hetzij binnen, hetzij buiten de inrichting), geestelijke en lichamelijke vermoeidheid en andere lichamelijke belastingen in verband met de werkzaamheden met gevaar voor agressie van de werkneemster.

2. Biologische agentia

Biologische agentia in de zin van de richtlijn van de Raad van de Europese Gemeenschappen van 26 november 1990 betreffende de bescherming van de werknemers tegen de risico's van blootstelling aan biologische agentia op het werk, voor zover bekend is dat deze agentia of de door deze agentia noodzakelijk geworden therapeutische maatregelen de gezondheid van zwangere vrouwen en ongeboren kinderen in gevaar brengen.

3. Chemische agentia

De volgende chemische agentia voor zover zij beschouwd worden als agentia die de gezondheid van zwangere vrouwen en van het ongeboren kind in gevaar brengen:

a) de stoffen die, overeenkomstig het koninklijk besluit van 24 mei 1982 houdende reglementering van het in de handel brengen van stoffen die gevaarlijk kunnen zijn voor de mens of voor zijn leefmilieu en het koninklijk besluit van 11 januari 1993 tot regeling van de indeling, de verpakking en het kenmerken van gevaarlijke preparaten met het oog op het op de markt brengen of het gebruik ervan, zijn geëtiketteerd als R 40, R 45, R 46, R 47 en R 49;

b) de chemische agentia in bijlage I bij het koninklijk besluit van 2 december 1993 betreffende de bescherming van de werknemers tegen de risico's van blootstelling aan carcinogene agentia op het werk;

c) gevaarlijke chemische agentia die via de huid worden opgenomen, zoals de aromatische aminen, de nitro- of halogeenderivaten van aromatische koolwaterstoffen, pesticiden;

d) koolstofmonoxide.

B. Procédés

Industriële procédés die zijn opgenomen in bijlage II bij het koninklijk besluit van 2 december 1993 betreffende de bescherming van de werknemers tegen de risico's van blootstelling aan carcinogene agentia op het werk.

C. Arbeidsomstandigheden

- Handenarbeid bij grondwerk, op- en uitgravingswerk;
- Handenarbeid in atmosferen van overdruk;
- Ondergrondse werkzaamheden in de mijnen.

BIJLAGE II

Lijst van de verboden agentia en arbeidsomstandigheden bedoeld in artikel 7, tweede lid, van het koninklijk besluit inzake moederschapsbescherming

A. Zwangere werkneemsters

1. Agentia

a) Fysische agentia:

- Het manueel hanteren van lasten gedurende de laatste drie maanden van de zwangerschap;

- Omgevingswarmte boven 30°C;
- Ioniserende straling overeenkomstig artikel 20.1.2. van het koninklijk besluit van 28 februari 1963 houdende algemeen reglement op de bescherming van de bevolking en van de werknemers tegen het gevaar van ioniserende stralingen.

b) Biologische agentia:

Biologische agentia die ernstig risico's kunnen meebrengen, waaronder:

bacteriën:

- *Listeria monocytogenes*
- *Neisseria gonorrhoeae*
- *Treponema pallidum*

virussen:

- Enterovirussen:
- Coxsackie Groep B-virussen
- Echovirussen
- Hepatitis B-virus
- Herpesvirussen:
- Cytomegalovirus
- Epstein-Barr-virus
- Herpes simplex-virus type 2
- Herpesvirus varicella-zoster
- Humane immunodeficiëntievirussen (HIV)
- Humaan parvovirus B19
- Rubivirus (Rubella)

parasieten:

- *Toxoplasma gondii*.

Het risico is niet aanwezig als aangetoond wordt dat de zwangere werknemster door immunisatie voldoende tegen deze agentia beschermd is.

c) Chemische agentia:

- Antimitotische geneesmiddelen;
- Arseenverbindingen [7440-38-2];
- Basisch loodacetaat (zie loodacetaat) [301-04-2];
- Benzeen [71-43-2];
- Benzo(a)pyreen [50-32-8];
- Benzo(d,e,f)chryseen;
- Binapacryl (ISO);
- Chloroform [67-66-3];
- Cumafeen (Warfarin) [81-81-2];
- 2,4-dichloorfenyloxyde en 4-nitrofenyloxyde;
- Dimethylformamide [68-12-2];
- Dinoseb [88-85-7];
- Dinoseb (zouten en esters van, met uitzondering van degene die met naam zijn genoemd);
- Dinosebacetaat;
- 2-ethoxyethanol [110-80-5];
- 2-ethoxyethylacetaat [111-15-9];
- Ethyleenthioureum [96-45-7];
- Gechloreerde bifenylen (42% cl) [53469-21-9];
- Gechloreerde bifenylen (54% cl) [11097-69-1];
- Halothaan [151-67-7];

- 2-imidazoline-2-thiol;
- Koolstofdissulfide [75-15-0];
- Kwik en kwikderivaten;
- Lood en loodderivaten, voor zover deze agentia door het menselijk organisme kunnen worden opgenomen;
- Lood(II)methaansulfonaat[17570-76-2];
- Looddiacetaat [6080-65-4];
- 2-methoxyethylacetaat;
- Methyl-ONN-azoxymethylacetaat;
- Methylchloride [74-87-3];
- Methylglycol [109-86-4];
- 2-(1-methylpropyl)-4,6-dinitrofenol;
- Nitrofeen (ISO)
- 2-sec-butyl-4,6-dinitrofenyl-3-methylcrotonaat;
- Tetrachloorkoolstof [56-23-5];
- Trilood*bis*(orthofosfaat);

2. Arbeidsomstandigheden:

- Ondergrondse werkzaamheden in de mijnen;
- Handenarbeid bij grondwerk op- en uitgravingswerk;
- Handenarbeid uitgevoerd in persluchtcaissons.

B. Werkneemsters tijdens de lactatie

1. Agentia

a) Fysische agentia:

- Het manueel hanteren van lasten gedurende de negende en de tiende week na de bevalling.

b) Biologische agentia:

- Cytomegalovirus
- Hepatitis B-virus
- Humane immunodeficiëntievirussen (HIV)

c) Chemische agentia:

- Antimitotische geneesmiddelen;
- arseenverbindingen (7440-38-2);
- Basisch loodacetaat (zie loodacetaat) [301-04-2];
- Benzeen [71-43-2];
- Benzo(a)pyreen [50-32-8];
- Benzo(d,e,f)chryseen;
- Binapacryl (ISO);
- Chloroform [67-66-3];
- Cumafeen (Warfarin) [81-81-2];
- 2,4-dichloorfenyloxide en 4-nitrofenyloxide;
- Dimethylformamide [68-12-2];
- Dinoseb [88-85-7];
- Dinoseb (zouten en esters van, met uitzondering van degene die met naam zijn genoemd);
- Dinosebacetaat;
- 2-ethoxyethanol [110-80-5];
- 2-ethoxyethylacetaat [111-15-9];
- Ethyleenthioureum [96-45-7];
- Gechloreerde bifenylen (42% cl) [53469-21-9];

- Gechloreerde bifenylen (54% cl) [11097-69-1];
- Halothaan [151-67-7];
- 2-imidazoline-2-thiol;
- Koolstofdissulfide [75-15-0];
- Kwik en kwikderivaten;
- Lood en loodderivaten, voor zover deze agentia door het menselijk organisme kunnen worden opgenomen;
- Lood(II)methaansulfonaat[17570-76-2];
- Looddiaacetaat [6080-65-4];
- 2-methoxyethylacetaat;
- Methyl-ONN-azoxymethylacetaat;
- Methylchloride [74-87-3];
- Methylglycol [109-86-4];
- 2-(1-methylpropyl)-4,6-dinitrofenol;
- Nitrofeen (ISO)
- 2-sec-butyl-4,6-dinitrofenyl-3-methylcrotonaat;
- Tetrachloorkoolstof [56-23-5];
- Triloodbis(orthofosfaat);

2. Arbeidsomstandigheden:

- Ondergrondse werkzaamheden in de mijnen;
- Handenarbeid bij grondwerk op- en uitgravingswerk.

66. 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

(B.S., 31 oktober 1996)

Artikel 1

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

Artikel 2

De Regering brengt aan de federale kamers jaarlijks verslag uit over het beleid gevoerd overeenkomstig de doelstellingen van de vierde Wereldvrouwenconferentie die in september 1995 te Peking heeft plaatsgehad.

Bij de redactie van dit verslag wordt in de mate van het mogelijke rekening gehouden met de besluiten die werden geformuleerd door het Forum van de niet-gouvernementele organisaties, dat gelijktijdig met de Wereldvrouwenconferentie in China werd gehouden.

Artikel 3

De Minister of de Staatssecretaris die bevoegd is voor het beleid van gelijke kansen voor mannen en vrouwen, bezorgt de federale kamers, eveneens jaarlijks, een specifiek verslag over zijn departement.

Dit verslag is een voortgangsnota en houdt een evaluatie in van de maatregelen die werden genomen.

Artikel 4

De Minister of de Staatssecretaris die bevoegd is voor de ontwikkelingssamenwerking, bezorgt de federale kamers, eveneens jaarlijks, een specifiek verslag over zijn departement.

Dit verslag is een voortgangsnota en houdt een evaluatie in van de maatregelen die werden genomen.

Artikel 5

De eerste verslagen worden ingediend uiterlijk op 1 december 1996.

Kondigen deze wet af, bevelen dat zij met 's Lands zegel zal worden bekleed en door het Belgisch Staatsblad zal worden bekendgemaakt.

67. Koninklijk Besluit van 3 juli 1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994

(B.S., 31 juli 1996)

TITEL III
Uitkerings- en moederschapsverzekering

HOOFDSTUK III
Voorwaarden voor toekenning van de prestaties

Afdeling 7
Bedragen en toekenningsvoorwaarden van de moederschapsuitkering gedurende de periode van moederschapsbescherming bedoeld in de artikelen 114 en 115 van de gecoördineerde wet

(Titel vervangen bij art. 4 K.B. 13 april 1997 (B.S., 3 juli 1997)).

Artikel 216

(Het eerste lid en tweede lid gewijzigd bij art. 5 K.B. 13 april 1997 (B.S., 3 juli 1997)).

Het bedrag van de moederschapsuitkering wordt vastgesteld op 79,5 pct. van het gederfde loon, bedoeld in artikel 113, derde lid, van de gecoördineerde wet, tijdens de dertig eerste dagen van de periode van moederschapsbescherming, als bepaald in de artikelen 114 en 115 van de gecoördineerde wet, en op 75 pct. van het gederfde loon, vanaf de eenendertigste dag van deze periode.

Tijdens de dertig eerste dagen evenwel van de periode van moederschapsbescherming genieten de gerechtigden, bedoeld in artikel 86, §1, 1^o, a) en b) van de gecoördineerde wet, een moederschapsuitkering, gelijk aan 82 pct. van voornoemd gederfd loon, zonder toepassing van de loonsbeperking, bepaald in voornoemd artikel 113, derde lid.

Artikel 217

(Het eerste, tweede en derde lid gewijzigd bij art. 6 K.B. 13 april 1997 (B.S., 3 juli 1997)).

De gerechtigden in gecontroleerde volledige werkloosheid die worden bedoeld in artikel 113, laatste lid, van de gecoördineerde wet, alsook de gerechtigden die voornoemde hoedanigheid krachtens artikel 131 van de gecoördineerde wet behouden, hebben recht op een basisuitkering, gelijk aan 60 pct. van het gederfde loon, bedoeld in artikel 113, derde lid, van de gecoördineerde wet; het bedrag van deze uitkering mag echter niet hoger zijn dan dat van de werkloosheidsuitkering waarop voornoemde gerechtigden aanspraak hadden kunnen maken als zij niet in een periode van moederschapsbescherming bedoeld in de artikelen 114 en 115 van de gecoördineerde wet waren geweest.

De beperkende maatregel van het vorig lid houdt op van toepassing te zijn zodra een periode van zes maanden verstreken is, waarbij rekening gehouden wordt met de duur van de periode van moederschapsbescherming en de periode van arbeidsongeschiktheid onmiddellijk voordien.

De gerechtigden, bedoeld in het eerste lid, hebben bovendien recht op een aanvullende uitkering, gelijk aan 19,5 pct. van het gederfde loon, bedoeld in artikel 113, derde lid, van de gecoördineerde wet, gedurende de dertig eerste dagen van de periode van moederschapsbescherming, en gelijk aan 15 pct. van het gederfde loon vanaf de eenendertigste dag van deze periode.

Artikel 219

(Vervangen bij art. 8 K.B. 13 april 1997 (B.S., 3 juli 1997)).

Voor zover hiervan niet afgeweken wordt door deze afdeling en de Afdeling 7bis, zijn de bepalingen van onderhavig besluit die op de uitkeringsverzekering betrekking hebben, van toepassing op de moederschapsverzekering.

Afdeling 7bis**Bedragen en toekenningsvoorwaarden van de moederschapsuitkering gedurende de periode van moederschapsbescherming bedoeld in artikel 114bis van de gecoördineerde wet.**

(Afdeling ingevoegd bij art. 9 K.B. 13 april 1997 (B.S., 3 juli 1997)).

Artikel 219bis

(Ingevoegd bij art. 9 K.B. 13 april 1997 (B.S., 3 juli 1997)).

De zwangere of bevallen gerechtigde, of de gerechtigde die borstvoeding geeft, voor wie de uitvoering van de arbeidsovereenkomst is geschorst of die van arbeid is vrijgesteld krachtens de artikelen 42, § 1, eerste lid, 3°, 43, § 1, tweede lid, 2° of 43bis, tweede lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971 kan aanspraak maken op een moederschapsuitkering, waarvan het bedrag vastgesteld is op 60 pct. van het gederfde loon, bedoeld in artikel 113, derde lid, van de gecoördineerde wet.

Het tijdvak waarover de gerechtigde die borstvoeding geeft, aanspraak kan maken op de bovenbedoelde moederschapsuitkering, mag een periode van vijf maanden vanaf de dag van de bevalling niet overschrijding.

De beperkingsmaatregel bepaald in artikel 217 is eveneens van toepassing op de deeltijdse werknemers met behoud van rechten, die een inkomensgarantieuitkering ontvangen overeenkomstig de bepalingen van artikel 131bis van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering.

Artikel 219ter

(Ingevoegd bij art. 9 K.B. 13 april 1997 (B.S., 3 juli 1997)).

§ 1. De zwangere of bevallen gerechtigde of de gerechtigde die borstvoeding geeft, die onder een maatregel valt als bedoeld in de artikelen 42, § 1, eerste lid, 1° of 2° of 43, § 1, tweede lid, 1°, van voormelde wet van 16 maart 1971 en van wie het loon, ontvangen na de aanpassing van de arbeidsomstandigheden of risicogebonden werktijden of na de verandering van arbeidsplaats, lager ligt dan het loon uit haar gewone activiteit, heeft aanspraak op een moederschapsuitkering waarvan het bedrag wordt vastgesteld op 60 pct. van het gederfde loon bedoeld in artikel 113, derde lid, van de gecoördineerde wet, dat zij verdiende vóór de aanpassing van de arbeidsomstandigheden of de risicogebonden werktijden of vóór de verandering van arbeidsplaats.

Die uitkering wordt beperkt tot het bedrag dat gelijk is aan het verschil tussen 75 pct. van het in het eerste lid bedoelde gederfd loon en het bedrag van het in werkdagen gewaardeerde beroepsinkomen, dat de gerechtigde ontvangt, hetzij na de aanpassing van de arbeidsomstandigheden of de risicogebonden werktijden, hetzij na de verandering van de arbeidsplaats.

§ 2. De zwangere of bevallen gerechtigde, of de gerechtigde die borstvoeding geeft, die meerdere activiteiten in loondienst uitoefent en voor wie de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of de vrijstelling van arbeid krachtens de artikelen 42, § 1, eerste lid, 3°, 43, § 1, tweede lid, 2°, of 43bis, tweede lid, van de voormelde wet van 16 maart 1971 slechts betrekking heeft op één of meerdere maar niet op al die activiteiten, heeft aanspraak op een moederschapsuitkering waarvan het bedrag wordt vastgesteld op 60 pct. van het gederfd loon, bedoeld in artikel 113, derde lid van de gecoördineerde wet, dat voortvloeit uit de activiteit of activiteiten die de gerechtigde onderbroken heeft.

Die uitkering wordt beperkt tot het bedrag dat gelijk is aan het verschil tussen eensdeels 75 pct. van de som gevormd door het in het eerste lid bedoelde gederfd loon en het in werkdagen gewaardeerde

beroepsinkomen uit de activiteit in loondienst die de gerechtigde verder heeft uitgeoefend, en anderdeels het bedrag van het in werkdagen gewaardeerde beroepsinkomen uit laatstgenoemde activiteit.

§ 3. De beperkingsmaatregel bepaald in artikel 217 is eveneens van toepassing voor de deeltijdse werknemers met behoud van rechten, die een inkomensgarantieuitkering ontvangen overeenkomstig de bepalingen van artikel 131*bis* van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering.

§ 4. Voor de toepassing van de §§1 en 2 moet onder beroepsinkomen worden verstaan, elk inkomen dat de gerechtigde zich door haar eigen activiteit in loondienst verschaft, alsmede elke uitkering, vergoeding of rente die haar wegens het derven van dat inkomen wordt verleend.

De premies, aandelen in de winst, dertiende maand, gratificaties en andere gelijkaardige voordelen die jaarlijks worden betaald, worden geacht deel uit te maken van het beroepsinkomen over het kwartaal, dat volgt op dat waarin ze zijn verleend.

§ 5. De moederschapsuitkeringen bedoeld in dit artikel zijn niet verschuldigd aan de zwangere of bevallen gerechtigden, of de gerechtigden die borstvoeding geven, die een activiteit aanvangen of voortzetten die niet onderworpen is aan de bepalingen van de arbeidswet van 16 maart 1971.

Afdeling 8 **De verlening van de nabevallingsrust**

Artikel 220

Voor het verlengen van de nabevallingsrust met toepassing van artikel 114, tweede lid, van de gecoördineerde wet, worden gelijkgesteld met een periode tijdens dewelke de gerechtigde is blijven doorwerken:

1° de perioden van jaarlijkse vakantie, waaronder begrepen de periode gedekt door de uitgestelde bezoldiging verleend aan de tijdelijke of interimleerkrachten na het einde van de arbeidsovereenkomst of van de tijdelijke aanwijzing;

2° de periode gedurende dewelke de gerechtigde als raadsheer of rechter in sociale zaken zitting heeft in de arbeidshoven en arbeidsrechtbanken;

3° de dagen tijdens dewelke de gerechtigde het recht heeft om van het werk afwezig te zijn met behoud van haar normaal loon ter gelegenheid van familiegebeurtenissen, voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten en in geval van verschijning voor het gerecht en die wettelijk, reglementair of bij collectieve arbeidsovereenkomst zijn geregeld;

4° de dagen waarop de gerechtigde het recht heeft om van het werk afwezig te zijn wegens dwingende redenen en die wettelijk, reglementair of bij collectieve arbeidsovereenkomst zijn geregeld;

5° de dagen waarvoor, met toepassing van artikel 27 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, gewaarborgd loon wordt toegekend;

6° de perioden bedoeld bij de artikelen 49, 50 en 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;

7° de periode van sluiting van een onderneming die voortvloeit uit de maatregelen getroffen bij toepassing van de wetgeving of de reglementering betreffende de bescherming van het leefmilieu;

8° de feestdagen, de vervangingsdagen en de inhaalrustdagen toegekend met toepassing van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen;

9° voor de gerechtigde die afwisselend volgens de vijfdaags- en de zesdagenweekregeling werkt, de dag in de week van de vijfdaagse arbeidsregeling waarop er normaal zou zijn gewerkt indien die dag in een week van zesdaagse arbeidsregeling was gevallen;

10° de inhaalrustdagen toegekend met toepassing van de arbeidswet van 16 maart 1971, alsmede de dagen inhaalrust, die worden toegekend als gevolg van de vermindering van de arbeidstijd.

Afdeling 9 **Omzetting van een deel van de nabevallingsrust in vaderschapsverlof**

Artikel 221

§ 1. In geval van overlijden van de moeder kan de vader van het kind, overeenkomstig artikel 114, vierde lid van de gecoördineerde wet, aanspraak maken op vaderschapsverlof, waarvan de duur het deel van de nabevallingsrust bedoeld in artikel 114, tweede lid van de gecoördineerde wet, nog niet opgenomen door de moeder bij haar overlijden, niet mag overschrijden.

§ 2. De gerechtigde die aanspraak wenst te maken op vaderschapsverlof bedoeld in §1, moet een aanvraag hiertoe indienen bij de verzekeringsinstelling waarbij hij is aangesloten. Bij deze aanvraag moeten een uittreksel uit de overlijdensakte van de moeder en een verklaring van de verplegingsinstelling, die vermeldt dat de pasgeborene het ziekenhuis verlaten heeft, gevoegd worden.

§ 3. De vader heeft aanspraak op een uitkering over elke werkdag van het tijdvak van vaderschapsverlof en over iedere dag van datzelfde tijdvak, die krachtens een verordening van het Beheerscomité van de Dienst voor uitkeringen met een werkdag wordt gelijkgesteld. Het bedrag van deze uitkering wordt bepaald op basis van het loon van de vader van het kind, overeenkomstig de bepalingen van artikel 113 van de gecoördineerde wet en van de artikelen 216 tot 219, in functie van de hoedanigheid van gerechtigde van de vader in de zin van artikel 86, § 1 van de gecoördineerde wet en rekening houdend met de reeds verstreken duur van de moederschapsrust.

Artikel 222

§ 1. In geval van opname van de moeder in een ziekenhuis, kan de vader van een kind overeenkomstig artikel 114, vierde lid van de gecoördineerde wet, aanspraak maken op vaderschapsverlof dat ten vroegste een aanvang neemt vanaf de achtste dag te rekenen vanaf de geboorte van het kind, op voorwaarde dat de opname van de moeder in het ziekenhuis meer dan zeven dagen bedraagt en dat de pasgeborene het ziekenhuis verlaten heeft.

Het vaderschapsverlof verstrijkt op het moment dat de opname van de moeder in het ziekenhuis een einde neemt en uiterlijk bij het verstrijken van de periode die overeenstemt met het moederschapsverlof dat door de moeder op het ogenblik van de opname in het ziekenhuis nog niet was opgenomen.

§ 2. De gerechtigde die aanspraak wenst te maken op vaderschapsverlof bedoeld in §1, moet een aanvraag hiertoe indienen bij de verzekeringsinstelling, waarbij hij is aangesloten. Bij deze aanvraag moet een verklaring van de verplegingsinstelling gevoegd worden die de datum vermeldt waarop de opname van de moeder in het ziekenhuis is aangevangen, en die bevestigt dat de opname van de moeder in het ziekenhuis meer bedraagt dan zeven dagen en dat de pasgeborene het ziekenhuis verlaten heeft.

§ 3. De vader heeft over elke werkdag van het tijdvak van vaderschapsverlof en over iedere dag van datzelfde tijdvak die krachtens een verordening van het Beheerscomité van de Dienst voor uitkeringen met een werkdag wordt gelijkgesteld, aanspraak op een uitkering waarvan de hoegroetheid wordt vastgesteld op 60 pct. van het gederfde loon bedoeld in artikel 87, eerste lid van de gecoördineerde wet.

Voor de gerechtigde in gecontroleerde volledige werkloosheid, bedoeld in artikel 86, § 1, 1°, c) van de gecoördineerde wet, evenals voor de gerechtigde die voornoemde hoedanigheid krachtens artikel 131 van de gecoördineerde wet behoudt, mag het bedrag van de uitkering echter niet hoger zijn dan het bedrag van de werkloosheidsuitkering waarop hij aanspraak zou kunnen maken indien hij niet met vaderschapsverlof was.

Voor de gerechtigde, bedoeld in artikel 93 van de gecoördineerde wet, mag het bedrag van de uitkering niet lager zijn dan het bedrag van de invaliditeitsuitkering waarop hij aanspraak zou kunnen maken indien hij niet met vaderschapsverlof was.

§ 4. De moeder van het kind behoudt gedurende het vaderschapsverlof een uitkering die berekend wordt overeenkomstig de bepalingen van de artikelen 216 en 219.

Artikel 223

§ 1. Bij ontvangst van de aanvraag voor vaderschapsverlof bedoeld in de artikelen 221 of 222, bezorgt de verzekeringsinstelling aan de gerechtigde een inlichtingsblad, in voorkomend geval een verklaring betreffende de in het kader van de sector uitkeringen gestelde voorwaarden van verzekering, alsook een verklaring van arbeidshervatting of van werkloosheid, conform de modellen die zijn vastgesteld door het Beheerscomité van de Dienst voor uitkeringen.

De gerechtigde zendt zo spoedig mogelijk het inlichtingsblad of, in voorkomend geval, de verklaring betreffende de in het kader van de sector uitkeringen gestelde voorwaarden van verzekering, terug aan zijn verzekeringsinstelling, nadat de bescheiden naar behoren zijn ingevuld en ondertekend door zijn werkgever, door hemzelf en, in voorkomend geval, door de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening, de uitbetalingsinstelling van de werkloosheidsuitkeringen of de debiteur van de uitkeringen waarin is voorzien inzake arbeidsongevallen of beroepsziekten.

De gerechtigde bezorgt aan zijn verzekeringsinstelling eveneens, binnen de acht dagen die volgen op het einde van het vaderschapsverlof, bedoeld in artikel 114, vierde lid van de gecoördineerde wet, een verklaring conform het model vastgesteld door het Beheerscomité van de Dienst voor uitkeringen, die is ingevuld, gedateerd en ondertekend door zijn werkgever of door de uitbetalingsinstelling van de werkloosheidsuitkeringen en die de datum vermeldt waarop de betrokkene de arbeid of gecontroleerde werkloosheid heeft hervat.

In het geval in artikel 222 moet bij voormelde verklaring een verklaring van de verplegingsinrichting gevoegd worden, die de datum vermeldt waarop de opname van de moeder in het ziekenhuis een einde heeft genomen.

§ 2. De verzekeringsinstelling die belast is met de uitbetaling, aan de vader van het kind, van de uitkering, bedoeld in artikel 113 van de gecoördineerde wet, in geval van toepassing van artikel 114, vierde lid van de gecoördineerde wet, is de verzekeringsinstelling waarbij de vader is aangesloten.

Deze instelling dient bij de verzekeringsinstelling van aansluiting van de moeder alle gegevens op te vragen die moeten toelaten het overblijvende gedeelte van de nabevallingsrust te bepalen, te rekenen vanaf het overlijden of de opname van de moeder in het ziekenhuis.

Afdeling 18

Bijzondere voorwaarden inzake verkrijgen van het recht op de uitkeringen wegen arbeidsongeschiktheid

Artikel 239

(§ 1 gewijzigd bij art. 12 K.B. 13 april 1997 (B.S., 3 juli 1997)).

§ 1. Worden geacht de vereiste graad van arbeidsongeschiktheid als bedoeld bij artikel 100, § 1, van de gecoördineerde wet te bereiken:

de gerechtigde wie het verboden is naar zijn werk te gaan gedurende de hierna vermelde periode, omdat hij in contact is gekomen met iemand die aangetast is door één van de volgende besmettelijke ziekten:

Difterie (met mogelijke verlenging indien de betrokkene kiemdrager is)	7 dagen
Epidemische encephalitis	17 dagen
Typhus en paratyphus	12 dagen

Meningitis cerebrospinalis	9 dagen
Malleus	12 dagen
Poliomyelitis	17 dagen
Roodvonk	10 dagen
Pokken	18 dagen

Deze perioden gaan in op de dag dat de gerechtigde met de ziekte in contact is gekomen en niet op de dag waarop de kennisgeving van arbeidsonderbreking werd verzonden of afgegeven.

§ 2. Worden geacht de vereiste graad van arbeidsongeschiktheid te behouden, de gerechtigden in staat van arbeidsongeschiktheid, tijdens de periode waarover zij een programma van herscholing of revalidatie volgen erkend door het College van geneesheren-directeurs optredend binnen het raam van de gecoördineerde wet.

68. Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 64 van 29 april 1997 van de Nationale Arbeidsraad tot instelling van een recht op ouderschapsverlof

Algemeen verbindend verklaard bij K.B. 29 oktober 1997 (*B.S.*, 7 november 1997).

HOOFDSTUK I Draagwijdte van de overeenkomst

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot doel te voorzien in een individueel recht op ouderschapsverlof bij de geboorte of de adoptie van een kind, om werknemers in staat te stellen gedurende 3 maandenvoor hun kind te zorgen, volgens de hierna vastgestelde voorwaarden en nadere regels.

Ter wille van de bevordering van de gelijke kansen en de gelijke behandeling van mannen en vrouwen wordt het recht op ouderschapsverlof toegekend aan werknemers, zowel mannen als vrouwen.

Commentaar

Het gaat om een individueel recht op ouderschapsverlof, dat derhalve niet overdraagbaar is.

Zowel de vader als de moeder kunnen van dat recht gebruik maken. Dit geldt ook voor de pleegvader en de pleegmoeder.

HOOFDSTUK II Toepassingsgebied

Artikel 2

Deze overeenkomst is van toepassing op de werknemers met een arbeidsovereenkomst alsook op de werkgevers die hen tewerkstellen.

HOOFDSTUK III Voorwaarden voor het recht op ouderschapsverlof

Artikel 3

Aan het recht op ouderschapsverlof zijn voorwaarden verbonden die door het kind en de werknemer moeten zijn vervuld.

Afdeling 1 **Voorwaarden ten opzichte van het kind**

Artikel 4

Het recht op ouderschapsverlof wordt toegekend:

- bij de geboorte van een kind, uiterlijk tot het kind vier jaar wordt;
- bij de adoptie van een kind, gedurende een periode van vier jaar die loopt vanaf de inschrijving van het kind als lid van het gezin, in het bevolkingsregister of vreemdelingenregister van de gemeente waar de werknemer zijn verblijf heeft, en dit uiterlijk tot het kind acht jaar wordt.

Wanneer het kind voor ten minste 66 % getroffen is door een vermindering van lichamelijke of geestelijke geschiktheid in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag, wordt het recht op ouderschapsverlof toegekend uiterlijk tot het kind acht jaar wordt.

Artikel 5

Aan de voorwaarde van de vierde of de achtste verjaardag zoals bepaald in artikel 4, moet zijn voldaan uiterlijk gedurende de periode van ouderschapsverlof.

De vierde of de achtste verjaardag kan bovendien worden overschreden wanneer het verlof op verzoek van de werkgever wordt uitgesteld en voorzover de schriftelijke kennisgeving is gebeurd overeenkomstig artikel 9 verderop.

Afdeling 2 **Voorwaarden ten opzichte van de werknemer**

Artikel 6

Om recht te hebben op ouderschapsverlof moet de werknemer gedurende de 15 maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving zoals gebeurd overeenkomstig artikel 9 verderop, 12 maanden door een arbeidsovereenkomst verbonden zijn geweest met de werkgever die hem tewerkstelt.

HOOFDSTUK IV **Tenuitvoerlegging van het recht op ouderschapsverlof**

Afdeling 1 **Wijze van uitoefening van het recht op ouderschapsverlof**

Artikel 7

§ 1. In geval van uitoefening van het recht op ouderschapsverlof wordt de uitvoering van de arbeidsovereenkomst volledig geschorst voor een periode van 3 maanden.

§ 2. De werkgever en de werknemer kunnen evenwel overeenkomen dat het recht op ouderschapsverlof wordt uitgeoefend in gedeelten of met een vermindering van de arbeidsprestaties. Zo kan het gaan om een halvering van de arbeidsprestaties gedurende 6 maanden.

In het geval van een vermindering van de arbeidsprestaties en overeenkomstig de bepalingen van artikel 11*bis* van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, wordt de arbeidsovereenkomst

schriftelijk vastgesteld; dat geschrift vermeldt de overeengekomen regeling van deeltijdse arbeid en het overeengekomen werkrooster.

Commentaar

Opgemerkt dient te worden, dat de halvering van de arbeidsprestaties gedurende 6 maanden zoals vermeld in de eerste alinea van § 2 van dit artikel, bij wijze van voorbeeld is gegeven en dat andere regelingen dus niet uitgesloten zijn.

Artikel 8

§ 1. De wijze van uitoefening van het recht op ouderschapsverlof wordt door de werknemer voorgesteld in de schriftelijke kennisgeving die hij aan de werkgever richt overeenkomstig artikel 9 verderop.

§ 2. Binnen een maand na die schriftelijke kennisgeving worden de werkgever en de werknemer het eens over de voorgestelde wijze van uitoefening van het recht op ouderschapsverlof.

Wanneer dit niet het geval is, gaat het ouderschapsverlof in op datum die in de schriftelijke kennisgeving is bepaald en wordt de arbeidsovereenkomst volledig geschorst voor een periode van 3 maanden.

Afdeling 2

Wijze van kennisgeving en van staving van de uitoefening van het recht op ouderschapsverlof

Artikel 9

§ 1. De werknemer die gebruik wenst te maken van het recht op ouderschapsverlof, brengt 3 maanden op voorhand zijn werkgever hiervan schriftelijk op de hoogte.

Die termijn van 3 maanden kan in overleg tussen de werkgever en de werknemer worden ingekort.

§ 2. De kennisgeving gebeurt door middel van een aangetekend schrijven of de overhandiging van het in §1 van dit artikel vermelde geschrift waarvan het duplicaat voor ontvangst wordt ondertekend door de werkgever.

§ 3. Het in §1 van dit artikel vermelde geschrift bevat, naast het voorstel van de werknemer met betrekking tot de wijze van uitoefening van het recht, ook de begin- en einddatum van het ouderschapsverlof.

Artikel 10

De werknemer verstrekt uiterlijk op het ogenblik waarop het ouderschapsverlof ingaat, het document of de documenten tot staving van de geboorte of de adoptie van het kind.

Afdeling 3

Uitstel van het recht op ouderschapsverlof

Artikel 11

§ 1. Binnen een maand na de schriftelijke kennisgeving zoals gebeurd overeenkomstig artikel 9 hierboven, kan de werkgever de uitoefening van het recht op ouderschapsverlof uitstellen om gerechtvaardigde redenen in verband met het functioneren van de onderneming.

§ 2. Bovendien kunnen bijzondere regelingen worden overeengekomen om te voorzien in de functionele en organisatorische behoeften van de kleine ondernemingen.

Onder kleine ondernemingen moet worden verstaan, de ondernemingen met minder dan 50 werknemers in de zin van aanbeveling 96/280/EG van de commissie van 3 april 1996 betreffende de definitie van de kleine en middelgrote ondernemingen.

Commentaar

Gerechtigde redenen in verband met het functioneren van de ondernemingen in de zin van § 1 van dit artikel, zijn de onder e) van clause 2.3. van de raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof opgesomde redenen, d.w.z. bijvoorbeeld wanneer het seizoenarbeid betreft, wanneer gedurende de kennisgevingsperiode geen vervanger kan worden gevonden, wanneer een groot deel van het personeel voor dezelfde periode ouderschapsverlof aanvraagt, wanneer een bijzondere functie van strategisch belang is.

Verder is het zo dat § 2 van dit artikel moet worden beschouwd als een aanvulling van § 1, overeenkomstig wat is bepaald onder f) van clause 2.3. van de voornoemde raamovereenkomst.

In clause 2.3. f) is het volgende bepaald: "(De Lid-Statens en/of de sociale partners kunnen) behalve de onder e) genoemde maatregelen bijzondere regelingen toestaan om te voorzien in de functionele en organisatorische behoeften van kleine ondernemingen".

Artikel 12

§ 1. De bepalingen van artikel 11 zijn van toepassing onverminderd het recht op ouderschapsverlof dat ingaat uiterlijk 6 maanden na de maand waarin het gemotiveerd uitstel plaatsheeft.

§ 2. De werkgever en de werknemer kunnen evenwel andere regelingen overeenkomen.

Afdeling 4 Organisatieregels

Artikel 13

De organisatieregels, onder andere in het kader van het eventuele uitstel en de eventuele vervanging van de werknemer die met ouderschapsverlof is, worden door de ondernemingsraad vastgesteld overeenkomstig wat is bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsgraden.

Bij ontstentenis van ondernemingsraad worden die regels vastgesteld in overleg tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging van de onderneming of, bij ontstentenis ervan, in overleg tussen de werkgever en de betrokken werknemers.

De betrokken werknemers zijn de werknemers tewerkgesteld in de technische bedrijfseenheid in de zin van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven.

HOOFDSTUK V Waarborgen voor de uitoefening van het recht op ouderschapsverlof

Artikel 14

Na afloop van het ouderschapsverlof heeft de werknemer het recht terug te keren in zijn oude functie of, indien dit niet mogelijk is, in een gelijkwaardige of vergelijkbare functie die in overeenstemming is met zijn arbeidsovereenkomst.

Artikel 15

§ 1. De werkgever mag geen enkele daad stellen om de arbeidsverhouding eenzijdig te beëindigen, behalve om dringende reden in de zin van artikel 35 van de voornoemde wet van 3 juli 1978 of om een voldoende reden.

Onder voldoende reden dient te worden verstaan, een door de rechter als zodanig bevonden reden waarvan de aard en de oorsprong vreemd zijn aan de schorsing van de arbeidsovereenkomst of de vermindering van de arbeidsprestaties vanwege de uitoefening van het recht op ouderschapsverlof.

§ 2. Dat verbod om de arbeidsverhouding eenzijdig te beëindigen geldt vanaf de datum van de schriftelijke kennisgeving zoals gebeurd overeenkomstig artikel 9 hierboven, d.i. op zijn vroegst 3 maanden voor de aanvang van de periode van ouderschapsverlof, en eindigt 2 maanden na de einddatum van diezelfde periode.

Dat verbod geldt ook gedurende de eventuele periode van uitstel bepaald in artikel 11 hierboven.

Wanneer het ouderschapsverlof in gedeelten wordt opgenomen, eindigt dat verbod uiterlijk na afloop van de 9 maanden volgend op de datum waarop het verlof in principe ingaat, d.i. de datum waarop het zou zijn ingegaan zonder rekening te houden met een eventueel uitstel.

§ 3. De werkgever die ondanks de bepalingen van § 1 van dit artikel de arbeidsovereenkomst zonder dringende reden of voldoende reden beëindigt, dient aan de werknemer een forfaitaire vergoeding te betalen die gelijk is aan het loon voor 6 maanden, onverminderd de vergoedingen die aan de werknemer verschuldigd zijn in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst.

Die vergoeding is niet cumuleerbaar met de vergoedingen bepaald in artikel 63, 3de alinea van de voornoemde wet van 3 juli 1978, artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971, de artikelen 16 tot 18 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 of met de vergoeding die is verschuldigd in geval van ontslag van een vakbondsafgevaardigde.

HOOFDSTUK VI Voorwaarden inzake gelijkwaardigheid

Artikel 16

Deze arbeidsovereenkomst is van toepassing wanneer op de datum van inwerkingtreding ervan, in het paritair comité en/of op ondernemingsniveau geen collectieve arbeidsovereenkomsten zijn gesloten die voorzien in een individueel recht op ouderschapsverlof van 3 maanden voor alle werknemers, zowel mannen als vrouwen, bij de geboorte of de adoptie van een kind.

HOOFDSTUK VII Verbintenissen van de ondertekenende partijen

Artikel 17

De ondertekenende partijen verbinden zich ertoe hun gezag bij hun leden te laten gelden opdat de problematiek van de vervanging van de werknemer die met ouderschapsverlof is, wordt behandeld op ondernemingsniveau en in het kader van wat is bepaald in de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972.

Artikel 18

Diezelfde partijen verbinden er zich ook toe om binnen 3 jaar vanaf de datum van inwerkingtreding ervan, deze overeenkomst te evalueren om zo nodig rekening te kunnen houden met de ontwikkelingen op dat gebied in de andere lidstaten van de Europese Unie, meer bepaald wat betreft de leeftijdsvoorwaarde ten opzichte van het kind.

HOOFDSTUK VIII
Datum van inwerkingtreding

Artikel 19

Deze overeenkomst is voor onbepaalde tijd gesloten.

Zij treedt in werking op 1 januari 1998.

Zij kan op verzoek van de meest gereede ondertekenende partij geheel of gedeeltelijk worden herzien of opgezegd met inachtneming van een opzeggingstermijn van zes maanden.

De organisatie die het initiatief tot herzien of opzegging neemt, moet de redenen ervan aangeven en amendementsvoorstellen indienen. De andere organisaties verbinden zich ertoe deze binnen een maand na ontvangst ervan in de Nationale Arbeidsraad te bespreken.

69. Decreet van de Vlaamse Raad van 15 juli 1997 houdende invoering van een meer evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in adviesorganen

(B.S., 2 september 1997)

Artikel 1

Dit decreet regelt een gemeenschaps- en gewestaangelegenheid.

Artikel 2

In dit decreet wordt verstaan onder adviesorganen alle raden, commissies, comités en andere organen, ongeacht de benaming ervan, die zijn opgericht

- bij wet, wetskrachtig besluit, koninklijk besluit of ministerieel besluit om te adviseren in aangelegenheden die thans tot de bevoegdheid van de Gewesten of Gemeenschappen behoren;
- bij decreet, bij besluit van de Vlaamse regering, bij besluit van een minister.

Het gaat om organen waarvan de bevoegdheid hoofdzakelijk bestaat uit het verlenen van advies, uit eigen beweging of op verzoek, aan het Vlaams Parlement, de Vlaamse regering, de individuele ministers, de diensten van de Vlaamse regering en de Vlaamse Openbare Instellingen.

Artikel 3

Ten hoogste twee derde van de leden van een adviesorgaan is van hetzelfde geslacht.

Artikel 4

Telkens in een adviesorgaan één of meerdere mandaten ten gevolge van een voordrachtprocedure te begeven zijn, dient per mandaat, door elke voordragende instantie, de kandidatuur van minstens één man en één vrouw voorgedragen te worden.

Artikel 5

Wanneer niet wordt voldaan aan de voorwaarde vermeld in artikel 3, kan het adviesorgaan geen rechtsgeldig advies uitbrengen.

Artikel 6

Indien onmogelijk kan worden voldaan aan de voorwaarde gesteld in artikel 3, kan de Vlaamse regering op gemotiveerd verzoek van de benoemende overheid afwijkingen toestaan. De Vlaamse regering bepaalt de voorwaarden waaraan dit verzoek moet voldoen en stelt de procedure vast.

Artikel 7

Wanneer op basis van artikel 6 geen afwijking werd toegestaan heeft de benoemende overheid, vanaf de datum van de weigering van de afwijking, drie maanden de tijd om te voldoen aan de voorwaarden gesteld in artikel 3. Indien de benoemende overheid bij het verstrijken van deze periode niet voldoet aan de voorwaarden gesteld in artikel 3, kan het adviesorgaan vanaf deze datum geen rechtsgeldig advies meer uitbrengen.

Artikel 8

De Vlaamse regering legt jaarlijks aan het Vlaams Parlement een evaluatieverslag voor in verband met de toepassing van dit decreet en de uitvoeringsbesluiten ervan.

Artikel 9

§ 1. Voor de adviesorganen die vóór de inwerkingtreding van dit decreet zijn opgericht, past de Vlaamse regering bij de eerstvolgende vernieuwing van de mandaten de samenstelling aan overeenkomstig de bepaling van artikel 3.

§ 2. Onverminderd artikel 6, dienen tegen 1 januari 2002 alle adviesorganen te voldoen aan artikel 3.

(Gewijzigd bij art. 21 Decreet Vlaamse Raad 8 december 2000 (B.S., 13 januari 2001)).

Artikel 10

Dit decreet treedt in werking op 15 september 1997.

Kondigen dit decreet af, bevelen dat het in het Belgisch Staatsblad zal worden bekendgemaakt.

70. Koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan

(B.S., 7 november 1997)

Artikel 1

(Gewijzigd door art. 1 K.B. 4 juni 1999 (B.S., 26 juni 1999)).

Dit besluit is van toepassing op de werknemers en hun werkgever die onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

Dit besluit is eveneens van toepassing op het statutair en contractueel personeel van de provincies, de gemeenten, de agglomeraties en federaties van gemeenten en hun werkgevers. De openbare inrichtingen en de publiekrechtelijke verenigingen die afhangen van de besturen vermeld in het vorig lid worden eveneens gemachtigd op hun personeel de bepalingen van dit besluit toe te passen.

Artikel 2

(Gewijzigd door art. 1 K.B. 10 augustus 1998 (B.S., 8 september 1998) en door art. K.B. 24 januari 2002 (B.S., 31 januari 2002)).

Om voor zijn kind te zorgen heeft de werknemer het recht om :

- hetzij gedurende een periode van drie maanden de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst volledig te schorsen zoals doeld bij artikel 100 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen; die periode kan naar keuze van de werknemer in maanden worden opgesplitst..

- hetzij gedurende een aaneengesloten periode van zes maanden zijn arbeidsprestaties halftijds verder te zetten zoals bedoeld door artikel 102 van voornoemde wet, wanneer hij voltijds is tewerkgesteld. Dit recht geldt niet voor een werknemer tewerkgesteld in een kleine en middelgrote onderneming die minder dan 10 werknemers tewerkstelde op 30 juni van het voorafgaande burgerlijk jaar. Deze werknemers kunnen slechts gebruik maken van de mogelijkheid om hun arbeidsprestaties gedurende een aaneengesloten periode van 6 maanden halftijds verder te zetten mits voorafgaandelijk akkoord van hun werkgever.

- hetzij gedurende een periode van vijftien maanden zijn arbeidsprestaties met één vijfde te verminderen zoals bedoeld door artikel 102 van voornoemde wet wanneer hij voltijds is tewerkgesteld; deze vermindering kan naar keuze van de werknemer in maanden worden opgesplitst met een minimumduur van drie maanden bij elke aanvraag.

Artikel 3

§ 1. De werknemer heeft recht op het bij artikel 2 bedoelde ouderschapsverlof :

- naar aanleiding van de geboorte van zijn kind tot het kind vier jaar wordt;

- naar aanleiding van de adoptie van een kind, gedurende een periode van vier jaar die loopt vanaf de inschrijving van het kind als deel uitmakend van zijn gezin in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar de werknemer zijn verblijfplaats heeft, en dit uiterlijk tot het kind acht jaar wordt.

Wanneer het kind voor ten minste 66 % getroffen is door een vermindering van lichamelijke of geestelijke geschiktheid in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag, wordt het recht op ouderschapsverlof toegekend uiterlijk tot het kind acht jaar wordt.

§ 2. Aan de voorwaarde van de vierde of de achtste verjaardag zoals bepaald in de vorige paragraaf, moet zijn voldaan uiterlijk gedurende de periode van het ouderschapsverlof.

De vierde of achtste verjaardag kan bovendien worden overschreden wanneer het verlof op verzoek van de werkgever wordt uitgesteld en voorzover de schriftelijke kennisgeving is gebeurd overeenkomstig het bepaalde in artikel 6.

Artikel 4

Om recht te hebben op ouderschapsverlof moet de werknemer gedurende de 15 maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving zoals gebeurd overeenkomstig artikel 6, 12 maanden door een arbeidsovereenkomst verbonden zijn geweest met de werkgever die hem tewerkstelt.

Artikel 5. De werknemer verstrekt uiterlijk op het ogenblik waarop het ouderschapsverlof ingaat, het document of de documenten tot staving van de gebeurtenis die overeenkomstig het bepaalde in artikel 3 het recht op ouderschapsverlof doet ontstaan.

Artikel 6. De werknemer die gebruik wenst te maken van het recht op ouderschapsverlof, doet zijn aanvraag overeenkomstig de volgende bepalingen :

1° de werknemer brengt 3 maanden op voorhand zijn werkgever hiervan schriftelijk op de hoogte; die termijn van 3 maanden kan in overleg tussen de werkgever en de werknemer worden ingekort;

2° de kennisgeving gebeurt door middel van een aangetekend schrijven of de overhandiging van het in 1° van dit artikel bedoelde geschrift waarvan het duplicaat voor ontvangst wordt ondertekend door de werkgever;

3° het in 1° van dit artikel bedoelde geschrift vermeldt de begin- en einddatum van het ouderschapsverlof.

Artikel 7

§ 1. Binnen een maand na de schriftelijke kennisgeving zoals gebeurd overeenkomstig artikel 6, kan de werkgever schriftelijk de uitoefening van het recht op ouderschapsverlof uitstellen om gerechtvaardigde redenen in verband met het functioneren van de onderneming.

§ 2. Het bepaalde in § 1 is van toepassing onverminderd het recht op ouderschapsverlof dat ingaat uiterlijk 6 maanden na de maand waarin het gemotiveerd uitstel plaatsheeft.

Artikel 8

(Gewijzigd door art. 1 K.B. 20 januari 1998 (B.S., 27 maart 1998)).

Het recht op ouderschapsverlof dat op basis van dit besluit wordt genomen wordt uitgeoefend in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 64 van 29 april 1997, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot instelling van een recht op ouderschapsverlof.

Artikel 9

De in artikel 2 bedoelde periode komt niet in aanmerking voor de berekening van de maximumperiode zoals bedoeld in de artikelen 5 en 7 van het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen.

Artikel 10

Voor zover er niet van afgeweken wordt door de bepalingen van dit besluit zijn de bepalingen van het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen en zijn uitvoeringsbesluiten van toepassing.

Artikel 11

In het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen wordt een artikel 26bis ingevoegd, luidend als volgt :

" De sociale inspecteurs en de sociale controleurs van de Administratie van de Arbeidsbetrekkingen en -reglementering worden eveneens aangewezen als ambtenaren belast met het toezicht op de uitvoering van Hoofdstuk IV, afdeling 5 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en van de uitvoeringsbesluiten ervan. "

Artikel 12

Dit besluit treedt in werking op 1 januari 1998.

Artikel 13

Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid is belast met de uitvoering van dit besluit.

71. Koninklijk Besluit van 16 april 1998 tot uitvoering van de wet van 17 februari 1997 betreffende de nachtarbeid

(B.S., 24 april 1998)

HOOFDSTUK I Definitie van een arbeidsregeling met nachtprestaties

Artikel 1

Onder arbeidsregeling met nachtprestaties dient te worden verstaan een arbeidsregeling met prestaties tussen 20 uur en 6 uur, met uitsluiting van de arbeidsregelingen waarin enkel worden tewerkgesteld:

- werknemers die uitsluitend prestaties verrichten tussen 6 uur en 24 uur;
- werknemers die gewoonlijk beginnen te werken vanaf 5 uur.

HOOFDSTUK II Raadplegingen van de werknemersvertegenwoordigers of van het personeel

Artikel 2

De raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers of van het personeel bepaald in artikel 38, §3 van de arbeidswet van 16 maart 1971 en in artikel 9, §4 van de wet van 17 februari 1997 betreffende de nachtarbeid moet over de volgende onderwerpen gaan:

- de naleving van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties;
- de nodige veiligheidsmaatregelen;
- de mogelijkheden inzake kinderopvang;
- de gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het stuk van de bezoldiging;
- het aantal betrokken werknemers.

Artikel 3

§ 1. Het verslag van de raadplegingen, bedoeld in artikel 38, § 3 van de wet van 16 maart 1971, wordt bij een ter post aangetekende brief overgemaakt aan de Voorzitter van het Paritair Comité waaronder de onderneming ressorteert, alvorens de procedures te beginnen bepaald in de §§1 en 2 van voormeld artikel die betrekking hebben op de invoering van een arbeidsregeling met nachtprestaties.

§ 2. Het verslag van de raadplegingen, bedoeld in artikel 9, § 4 van de wet van 17 februari 1997 betreffende de nachtarbeid, wordt, binnen zeven dagen volgend op de raadplegingen, bij een ter post aangetekende brief overgemaakt aan de Voorzitter van het Paritair Comité waaronder de onderneming ressorteert.

HOOFDSTUK III Slotbepalingen

Artikel 4

Dit besluit heeft uitwerking op 9 april 1998.

Artikel 5

Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid is belast met de uitvoering van dit besluit.

72. Koninklijk Besluit van 16 april 1998 houdende uitvoering van de artikelen 37, § 1, en 38, § 6, van de arbeidswet van 16 maart 1971

(B.S., 29 april 1998)

**HOOFDSTUK I
Toepassingsgebied***Artikel 1*

Dit besluit is toepasselijk op de overheidsinstellingen die binnen het toepassingsgebied vallen van hoofdstuk III, afdeling II, van de arbeidswet van 16 maart 1971 zoals bepaald bij de artikelen 1 en 3 van diezelfde wet.

**HOOFDSTUK II
Afwijking van het verbod op nachtarbeid ter uitvoering van artikel 37, § 1, van de arbeidswet van 16 maart 1971***Artikel 2*

Er mag nachtarbeid worden verricht voor zover de aard van de werken of de activiteit dit rechtvaardigt, in de volgende gevallen:

- 1° voor het uitvoeren van arbeid in opeenvolgende ploegen;
- 2° voor het uitvoeren van werken waarvoor een permanentie noodzakelijk wordt geacht;
- 3° in bedrijven waar de verwerkte stoffen zeer snel kunnen ontaarden.

**HOOFDSTUK III
Procedure van invoeren van een arbeidsregeling met nachtprestaties ter uitvoering van artikel 38, § 6, van de arbeidswet van 16 maart 1971***Artikel 3*

De in artikel 1 bedoelde instellingen die de arbeidsregelingen met nachtprestaties op de datum van de inwerkingtreding van de wet van 17 februari 1997 betreffende de nachtarbeid werkelijk toepassen, worden geacht deze regelingen geldig op die datum ingevoerd te hebben.

Artikel 4

In de in artikel 1 vermelde instellingen maken de bepalingen die een arbeidsregeling wijzigen of regelen welke nachtprestaties bevat na de datum van inwerkingtreding van de wet van 17 februari 1997 betreffende de nachtarbeid, van rechtswege wezenlijk deel uit van het arbeidsreglement zodra de bevoegde overheid ze uitgevaardigd heeft. Nochtans moet er over de bepalingen die niet aan onderhandeling of overleg onderworpen zijn krachtens de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel, vooraf overlegd zijn in de zin van diezelfde wet.

Dit artikel is niet van toepassing op de autonome overheidsbedrijven die beoogd worden door de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven.

HOOFDSTUK IV **Slotbepalingen**

Artikel 5

Dit besluit heeft uitvoering met ingang van 8 april 1998.

Artikel 6

Onze Ministers en Onze Staatssecretarissen zijn, ieder wat hem betreft, belast met de uitvoering van dit besluit.

73. Wet van 20 september 1998 tot wijziging van artikel 120bis van de nieuwe gemeentewet en tot invoeging van een artikel 50bis in de provinciewet van 30 april 1836, strekkende tot een evenwichtige aanwezigheid van vrouwen en mannen in de gemeentelijke en provinciale adviesraden

(B.S., 28 oktober 1998)

Artikel 1

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

Artikel 2

In artikel 120bis van de nieuwe gemeentewet worden tussen het eerste en het tweede lid de hierna volgende leden ingevoegd:

"Ten hoogste twee derde van de leden van een adviesraad is van hetzelfde geslacht.

Wanneer niet wordt voldaan aan de voorwaarde gesteld in het vorige lid, kan de betrokken adviesraad niet op rechtsgeldige wijze advies uitbrengen.

De gemeenteraad kan op gemotiveerd verzoek van de adviesraad afwijkingen toestaan, hetzij om functionele redenen of redenen die verband houden met de bijzondere aard van deze raad, hetzij wanneer onmogelijk kan worden voldaan aan de voorwaarde gesteld in het tweede lid. De gemeenteraad bepaalt de voorwaarden waaraan dit verzoek moet voldoen en stelt de procedure vast.

Wanneer op basis van het vorige lid geen afwijking wordt toegestaan, heeft de adviesraad vanaf de datum van weigering van de afwijking, drie maanden de tijd om te voldoen aan de voorwaarde gesteld in het tweede lid. Indien de adviesraad bij het verstrijken van deze periode niet voldoet aan de voorwaarde gesteld in het tweede lid, kan de adviesraad vanaf deze datum niet op rechtsgeldige wijze advies uitbrengen.

Het college van burgemeester en schepenen dient telkens binnen het jaar na de nieuwe aanstelling van de gemeenteraad een evaluatieverslag voor te leggen aan de gemeenteraad.

Voor de adviesraden die opgericht zijn voor de inwerkingtreding van deze wet, past de gemeenteraad bij de eerstvolgende vernieuwing van de mandaten de samenstelling aan overeenkomstig de bepaling van het derde lid. Uiterlijk tegen 31 december 2001 dienen alle adviesraden deze bepaling toe te passen."

Artikel 3

In de provinciewet van 30 april 1836 wordt een artikel 50bis ingevoegd, luidende:

"Art. 50bis. Wanneer de provincieraad adviesraden instelt, regelt hij de samenstelling ervan naar gelang van hun taken en bepaalt hij de gevallen waarin raadpleging van die adviesraden verplicht is.

Ten hoogste twee derde van de leden van een adviesraad is van hetzelfde geslacht.

Wanneer niet wordt voldaan aan de voorwaarde gesteld in het tweede lid, kan de betrokken adviesraad niet op rechtsgeldige wijze advies uitbrengen.

De provincieraad kan op gemotiveerd verzoek van de adviesraad afwijkingen toestaan, hetzij om functionele redenen of redenen die verband houden met de bijzondere aard van deze raad, hetzij wanneer onmogelijk kan worden voldaan aan de voorwaarde gesteld in het tweede lid. De provincieraad bepaalt de voorwaarden waaraan dit verzoek moet voldoen en stelt de procedure vast.

Wanneer op basis van het vorige lid geen afwijking wordt toegestaan, heeft de adviesraad vanaf de datum van weigering van de afwijking, drie maanden de tijd om te voldoen aan de voorwaarde gesteld in het tweede lid. Indien de adviesraad bij het verstrijken van deze periode niet voldoet aan de voorwaarde gesteld in het tweede lid, kan de adviesraad vanaf deze datum niet op rechtsgeldige wijze advies uitbrengen.

De bestendige deputatie dient telkens binnen het jaar na de nieuwe aanstelling van de provincieraad een evaluatieverslag voor te leggen aan de provincieraad.

Voor de adviesraden die opgericht zijn voor de inwerkingtreding van deze wet, past de provincieraad bij de eerstvolgende vernieuwing van de mandaten de samenstelling aan overeenkomstig de bepaling van het tweede lid. Uiterlijk tegen 31 december 2001 dienen alle adviesraden deze bepaling toe te passen.

De provincieraad stelt hun de middelen ter beschikking die nodig zijn voor het vervullen van hun taak.

74. Koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen

(*B.S.*, 28 november 1998)

Dit Koninklijk besluit werd gewijzigd bij K.B. 26 mei 1999 (*B.S.*, 11 juni 1999); K.B. 20 juli 2000 (*B.S.*, 30 augustus 2000); K.B. 11 december 2001 (*B.S.*, 22 december 2001); K.B. 28 januari 2002 (*B.S.*, 13 februari 2002); K.B. 10 juni 2002 (*B.S.*, 27 juni 2002); K.B. 5 september 2002 (*B.S.*, 26 september 2002); K.B. 12 december 2002 (*B.S.*, 25 december 2002) en [Wet 4 augustus 2004](#) (*B.S.*, 16 augustus 2004);

HOOFDSTUK I Algemene bepalingen.

Artikel 1

§ 1. Dit besluit is van toepassing op de rijksambtenaren, die onderworpen zijn aan het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het rijkspersoneel.

HOOFDSTUK IV Moederschapsbescherming.

Artikel 24

Het bevallingsverlof bedoeld in artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971 wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

Artikel 25

(*Gewijzigd bij art. 8 K.B. 26 mei 1999 (B.S., 11 juni 1999).*)

De bezoldiging over de periode gedurende welke de vrouwelijke ambtenaar bevallingsverlof geniet, mag niet meer dan vijftien weken bestrijken (of zeventien weken in geval van meervoudige geboorte.)

Artikel 26

(*Gewijzigd bij art. 9 K.B. 26 mei 1999 (B.S., 11 juni 1999).*)

De periodes van afwezigheid wegens ziekte die te wijten zijn aan de zwangerschap gedurende de zes weken die vallen vóór de zevende dag welke de werkelijke bevallingsdatum voorafgaat worden voor het bepalen van de administratieve stand van de vrouwelijke ambtenaar veranderd in bevallingsverlof.

Dit artikel is eveneens van toepassing op de periodes van afwezigheden wegens ziekte die te wijten zijn aan de zwangerschap gedurende de acht weken die, ingeval van geboorte van een meerling, vallen vóór de zevende dag welke de werkelijke bevallingsdatum voorafgaat.)

Artikel 27

Wanneer de vrouwelijke ambtenaar het prenataal verlof heeft opgebruikt en de bevalling na de voorziene datum gebeurt wordt het prenataal verlof verlengd tot de werkelijke datum van de bevalling. Tijdens deze periode bevindt de vrouwelijke ambtenaar zich in bevallingsverlof.

In afwijking van artikel 25 is de bezoldiging verschuldigd.

Artikel 28

(Gewijzigd bij art. 8 K.B. 12 december 2002 (B.S., 25 december 2002)).

Op verzoek van de vrouwelijke ambtenaar wordt de moederschapsrust, in toepassing van artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971, na de achtste week verlengd met een periode waarvan de duur gelijk is aan de duur van de periode waarin zij verder gearbeid heeft vanaf de zevende week vóór de werkelijke datum van de bevalling of vanaf de negende week wanneer de geboorte van een meerling wordt verwacht. Deze periode wordt, bij vroeggeboorte, verminderd met de dagen waarop arbeid verricht werd tijdens de periode van zeven dagen die de bevalling voorafgaat.

Worden daarvoor gelijkgesteld met werkdagen die tot na het postnataal verlof verschoven kunnen worden :

- 1° het jaarlijks vakantieverlof;
- 2° de in artikel 14 bedoelde feestdagen;
- 3° de in de artikelen 15 en 20 bedoelde verloven;
- 4° het verlof om dwingende redenen van familiaal belang;
- 5° de afwezigheden wegens ziekte, met uitsluiting van afwezigheden bedoeld in artikel 26.

Artikel 29

Zwangere of de borstgevende ambtenaren mogen geen overuren verrichten. Als overuren dienen, voor de toepassing van dit artikel, te worden beschouwd, alle werk bovenop 38 uren per week.

Dit artikel is ook van toepassing op het personeel dat bij arbeidsovereenkomst in dienst genomen is.

Artikel 30

De vrouwelijke ambtenaar die in dienstactiviteit is bekomt op haar verzoek het nodig verlof om haar in staat te stellen naar prenatale medische onderzoeken, die niet buiten de diensturen kunnen plaatsvinden, te gaan en te ondergaan. De aanvraag van de ambtenaar moet worden gestaafd met elk nuttig bewijs.

Het verlof is met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld.

Artikel 31

(Gewijzigd bij art. 9 K.B. 12 december 2002 (B.S., 25 december 2002)).

De ambtenaar die, (met toepassing van de artikelen 42 en 43 van de arbeidswet van 16 maart 1971 en het artikel 18 van de wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector) is vrijgesteld van arbeid, wordt ambtshalve in verlof gesteld voor de nodige periode. Dit verlof wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

Artikel 32

De artikelen 24 tot 26 zijn niet van toepassing in geval van miskraam vóór de 181e dag van de zwangerschap.

Artikel 33

(Gewijzigd bij art. 10 K.B. 12 december 2002 (B.S., 25 december 2002)).

§ 1. Als (...), de moeder van het kind overlijdt of in het ziekenhuis wordt opgenomen, verkrijgt de vader van het kind op eigen verzoek een vaderschapsverlof om in de opvang van het kind te voorzien.

§ 2. In geval van overlijden van de moeder is de duur van het vaderschapsverlof ten hoogste gelijk aan de duur van het bevallingsverlof dat de moeder nog niet opgebruikt had de ambtenaar die vader van het kind is en die het vaderschapsverlof wenst te genieten stelt daar schriftelijk de overheid waaronder hij ressorteert van op de hoogte binnen zeven dagen vanaf het overlijden van de moeder. De brief waarin hij dat doet vermeldt de begindatum en de vermoedelijke duur van het vaderschapsverlof. Hij legt zo spoedig mogelijk een uittreksel uit de overlijdensakte van de moeder voor.

§ 3. In geval van hospitalisatie van de moeder kan de ambtenaar die vader van het kind is een vaderschapsverlof krijgen onder de volgende voorwaarden :

1° de pasgeborene moet het ziekenhuis verlaten hebben;

2° de hospitalisatie van de moeder moet langer dan zeven dagen duren.

Het vaderschapsverlof kan niet aanvangen voor de zevende dag volgend op de dag van de geboorte van het kind en wordt beëindigd op het ogenblik dat de hospitalisatie van de moeder ten einde loopt en uiterlijk op het einde van het gedeelte van het bevallingsverlof dat door de moeder nog niet was opgebruikt.

De ambtenaar die de vader van het kind is en die het vaderschapsverlof wenst te genieten stelt daar schriftelijk de overheid waaronder hij ressorteert van op de hoogte. De brief waarin hij dat doet vermeldt de begindatum en de vermoedelijke duur van het verlof. De verlofaanvraag wordt gestaafd met een getuigschrift dat de duur van de hospitalisatie van de moeder vermeldt bovenop de zeven dagen volgend op de datum van de bevalling en de datum waarop de pasgeborene het ziekenhuis verlaten heeft.

§ 4. Het vaderschapsverlof wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

Artikel 33bis

(Ingevoegd bij art. 11 K.B. 12 december 2002 (B.S., 25 december 2002)).

Wanneer het pasgeboren kind evenwel gedurende ten minste acht weken, te rekenen vanaf zijn geboorte, in de verplegingsinrichting moet opgenomen blijven, kan de vrouwelijke ambtenaar de verlenging van het postnataal verlof waarop zij krachtens artikel 28 recht heeft, uitstellen tot op het ogenblik waarop het pasgeboren kind naar huis komt. Met dat doel bezorgt de vrouwelijke ambtenaar aan de overheid waaronder zij ressorteert :

1° op het ogenblik dat zij het werk herneemt, een getuigschrift van de verplegingsinrichting waaruit blijkt dat het pasgeboren kind in de verplegingsinrichting opgenomen is sinds ten minste acht weken;

2° op het ogenblik dat zij de verlenging van het postnataal verlof aanvraagt, een getuigschrift van de verplegingsinrichting dat de datum vermeldt waarop het pasgeboren kind de inrichting verlaat.

De vrouwelijke ambtenaar behoudt haar recht op het uitstel van de verlenging van het postnataal verlof wanneer haar kind overlijdt binnen een jaar na zijn geboorte.

Artikel 33ter

(Ingevoegd bij art. 12 K.B. 12 december 2002 (B.S., 25 december 2002)).

§ 1. De vrouwelijke ambtenaar heeft recht op een dienstvrijstelling om haar kind met moedermelk te voeden en/of melk af te kolven tot zeven maanden na de geboorte van het kind.

In uitzonderlijke omstandigheden die verband houden met de gezondheidstoestand van het kind en voor zover één en ander blijkt uit een medisch getuigschrift, kan de totale duur tijdens welke de vrouwelijke ambtenaar recht heeft op borstvoedingspauzes, met maximum twee maanden worden verlengd

§ 2. De borstvoedingspauze duurt een half uur. De vrouwelijke ambtenaar die tijdens een werkdag vier uur of langer werkt, heeft die dag recht op één pauze. De vrouwelijke ambtenaar die tijdens een werkdag ten minste zeven en een half uur werkt, heeft die dag recht op twee pauzes. Als de vrouwelijke ambtenaar recht heeft op twee pauzes tijdens een werkdag, kan zij deze opnemen in één keer of twee keer.

De duur van borstvoedingspauze(s) is bij de duur van de prestaties van de werkdag begrepen.

De vrouwelijke ambtenaar dient met de overheid waaronder zij ressorteert overeen te komen op welk(e) moment(en) van de dag zij de borstvoedingspauze(s) kan nemen. Bij ontstentenis van een akkoord vallen de borstvoedingspauzes onmiddellijk vóór of na de in het arbeidsreglement bepaalde rusttijden.

§ 3. De vrouwelijke ambtenaar die wenst de borstvoedingspauzes te genieten brengt schriftelijk twee maanden op voorhand de overheid waaronder ze ressorteert hiervan op de hoogte, tenzij deze op verzoek van de betrokkene een kortere termijn aanvaardt.

Het recht op borstvoedingspauzes wordt toegekend mits het bewijs van borstvoeding wordt geleverd. Het bewijs wordt vanaf het begin van de uitoefening van het recht, naar keuze van de vrouwelijke ambtenaar geleverd door een attest van een consultatiebureau voor zuigelingen (Kind en Gezin, O.N.E. of Dienst für Kind und Familie) of door een medisch getuigschrift.

Nadien bezorgt de vrouwelijke ambtenaar aan de overheid waarvan zij afhangt elke maand een attest of een medisch getuigschrift, telkens op de datum waarop de uitoefening van het recht op borstvoedingspauzes voor het eerst is ingegaan.

HOOFDSTUK V **Ouderschapsverlof**

Artikel 34

(Gewijzigd bij art. 11 K.B. 26 mei 1999 (B.S., 11 juni 1999) en art. 13 K.B. 12 december 2002 (B.S., 25 december 2002)).

Aan de ambtenaar in dienstactiviteit wordt, (bij de geboorte, de adoptie of de plaatsing van een kind in een opvanggezin in het kader van de pleegzorg) maximum drie maanden ouderschapsverlof toegestaan. Dit verlof moet genomen worden vóór het kind de leeftijd van 10 jaar heeft bereikt. Op vraag van de ambtenaar wordt het verlof gesplitst in maanden en moet genomen worden met volledige dagen.

Dit ouderschapsverlof wordt niet vergoed. Het wordt voor het overige met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld.

Artikel 35

(Gewijzigd bij art. 11 K.B. 26 mei 1999 (B.S., 11 juni 1999), bij art. 6 K.B. 10 juni 2002 (B.S., 27 juni 2002) en bij art. 14 K.B. 12 december 2002 (B.S., 25 december 2002)).

§ 1. Aan de ambtenaar in dienstactiviteit wordt, bij de geboorte of de adoptie van een kind, drie maanden ouderschapsverlof toegestaan in het raam van de volledige onderbreking van de beroepsloopbaan, bedoeld in artikel 100 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, of zes maanden ouderschapsverlof in het raam van de halftijdse beroepsloopbaan, bedoeld in artikel 102 van de voornoemde herstellwet van 22 januari 1985. (Op vraag van de ambtenaar kan het voltijds verlof opgesplitst worden in maanden. Het halftijds verlof kan niet worden gesplitst in maanden.)

Wanneer het verlof genomen wordt naar aanleiding van de geboorte van een kind, moet het genomen worden vooraleer het kind de leeftijd van vier jaar bereikt heeft.

Wanneer het verlof genomen wordt naar aanleiding van de adoptie van een kind moet het genomen worden vooraleer het kind de leeftijd van acht jaar bereikt heeft en binnen een periode van vier jaar die aanvangt op de datum van inschrijving van het kind als lid van het gezin in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar de ambtenaar zijn verblijfplaats heeft.

Wanneer het kind is aangetast door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van minstens 66 % in de zin van de reglementering op de kinderbijslag, wordt het in deze paragraaf vermelde ouderschapsverlof toegekend tot het kind de leeftijd van acht jaar bereikt heeft.

§ 2. Een toelage van (431,61 EUR) per maand wordt toegekend door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening aan de ambtenaar die zijn loopbaan volledig onderbreekt.

(Ingevoegd bij art. 21 K.B. 20 juli 2000 (B.S., 30 augustus 2000)).

Een toelage van (215,80 EUR) per maand wordt toegekend door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening aan de ambtenaar die zijn loopbaan halftijds onderbreekt.

(Ingevoegd bij art. 21 K.B. 20 juli 2000 (B.S., 30 augustus 2000)).

§ 3. Het in dit artikel beoogde ouderschapsverlof wordt niet bezoldigd; voor het overige wordt het gelijkgesteld aan een periode van dienstactiviteit.

§ 4. Onder voorbehoud van de bepalingen van dit artikel valt het ouderschapsverlof voor het overige onder de bepalingen van Hoofdstuk XIII van dit besluit.

HOOFDSTUK VI

Opvangverlof

Artikel 36

Een opvangverlof wordt toegestaan aan de ambtenaar die een kind beneden de tien jaar adopteert. Het verlof bedraagt ten hoogste zes weken voor een kind beneden de 3 jaar en ten hoogste 4 weken in de andere gevallen.

Voor de toepassing van dit artikel wordt de situatie die ontstaat ingevolge een rechterlijke beslissing tot plaatsing in een opvanggezin van een minderjarige en pleegvoogdij gelijkgesteld met adoptie.

(Ingevoegd bij art. 15 K.B. 12 december 2002 (B.S., 25 december 2002)).

De maximumduur van het opvangverlof wordt verdubbeld wanneer het opgenomen kind mindervalide is en aan de voorwaarden voldoet om kinderbijslag te genieten overeenkomstig artikel 47 van de gecoördineerde wetten betreffende de kinderbijslag van de loonarbeiders of artikel 26 van het koninklijk besluit van 8 april 1976 houdende regeling van de gezinsbijslag ten voordele van de zelfstandigen.

Artikel 37

Het opvangverlof wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

HOOFDSTUK VII

Verlof om dwingende redenen van familiaal belang

Artikel 38

De ambtenaar heeft recht op een verlof om dwingende redenen van familiaal belang voor een periode van maximaal vijftien werkdagen per jaar; het verlof wordt genomen per dag of per halve dag.

Bovenop het verlof voorzien in het eerste lid heeft de ambtenaar recht op een verlof om dwingende redenen van familiaal belang voor een periode van maximaal dertig werkdagen per jaar wegens :

1° ziekenhuisopname van een persoon die met de ambtenaar onder hetzelfde dak woont of van een bloed- of aanverwant in de eerste graad die niet met de ambtenaar onder hetzelfde dak woont;

2° opvang tijdens de periodes van schoolvakantie van de kinderen die de leeftijd van 15 jaar niet hebben bereikt.

(3° en 4° lid opgeheven bij art. 7 K.B. 10 juni 2002 (B.S., 27 juni 2002)).

Artikel 39

Het verlof om dwingende redenen van familiaal belang wordt niet vergoed. Het wordt voor het overige met periodes van dienstactiviteit gelijkgesteld.

Artikel 40

(Gewijzigd bij art. 8 K.B. 10 juni 2002 (B.S., 27 juni 2002)).

De maximumduur van het verlof om dwingende redenen van familiaal belang wordt in evenredige mate verminderd overeenkomstig artikel 12, § 1 (...).

HOOFDSTUK XIII **Verlof voor loopbaanonderbreking**

Afdeling 1 **Algemene bepalingen**

Artikel 116

(Gewijzigd bij art. 15 K.B. 10 juni 2002 (B.S., 27 juni 2002)).

§ 1. De ambtenaar bekomt verlof om zijn loopbaan volledig of halftijds te onderbreken met al dan niet opeenvolgende periodes van ten minste drie maanden en ten hoogste twaalf maanden.

De periodes waarin de ambtenaar zijn loopbaan volledig onderbreekt mogen in totaal niet meer bedragen dan tweeënzeventig maanden tijdens de hele loopbaan. Onverminderd de toepassing van het derde lid, geldt dit ook voor de periodes van halftijdse loopbaanonderbreking. De periode van volledige loopbaanonderbreking en de periode van halftijdse loopbaanonderbreking kunnen worden gecumuleerd.

De maximumperiode van tweeënzeventig maanden waarin de ambtenaar zijn loopbaan volledig kan onderbreken, kan op verzoek van de ambtenaar geheel of gedeeltelijk omgezet worden in eenzelfde maximumperiode van tweeënzeventig maanden waarbinnen halftijdse loopbaanonderbreking kan opgenomen worden.

Voor de berekening van de duur van de tweeënzeventig maanden wordt geen rekening gehouden met de periodes van loopbaanonderbreking om palliatieve zorg te verstrekken, voor zorg voor een zwaar ziek gezins- en familielid en voor ouderschapsverlof.

In geval van halftijdse loopbaanonderbreking worden de prestaties hetzij elke dag verricht hetzij volgens een andere verdeling over de week.

§ 2. De ambtenaar die zijn beroepsloopbaan wenst te onderbreken bij toepassing van § 1, deelt aan de overheid onder welke hij ressorteert de datum mede waarop de onderbreking van zijn loopbaan zal aanvangen en de duur ervan, en hij voegt bij die mededeling het formulier voor de aanvraag om uitkeringen bedoeld in artikel 134.

Die mededeling gebeurt schriftelijk minstens drie maanden vóór de aanvang van de onderbreking, tenzij de overheid op verzoek van de betrokkene een kortere termijn aanvaardt.

§ 3. De overheid vult het in artikel 134 vermelde formulier in en overhandigt het aan de ambtenaar. De overheid stuurt naar het werkloosheidsbureau van het gebied waar de ambtenaar zijn verblijfplaats heeft een getuigschrift waarin de verzekering gegeven wordt dat de vervanger de voorschriften van artikel 128 vervult.
(Ingevoegd bij art. 16 K.B. 26 mei 1999 (B.S., 11 juni 1999)).

Artikel 117

§ 1. In afwijking van artikel 116, kan de ambtenaar zijn loopbaan onderbreken voor een periode van één maand, eventueel verlengbaar met één maand, teneinde palliatieve zorg te verstrekken aan een persoon krachtens de bepalingen van de artikelen 100bis en 102bis van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen.

De ambtenaar dient niet te worden vervangen.

Onder palliatieve zorg wordt verstaan elke vorm van bijstand en inzonderheid medische, sociale, administratieve en psychologische bijstand en verzorging van personen die lijden aan een ongeneeslijke ziekte en die zich in een terminale fase bevinden.

De ambtenaar die om deze reden zijn loopbaan wil onderbreken brengt er de overheid waaronder hij ressorteert van op de hoogte, voegt bij die mededeling het formulier bedoeld in artikel 134 alsmede een attest afgeleverd door de behandelende geneesheer van de persoon die palliatieve zorg behoeft en waaruit blijkt dat het personeelslid zich bereid heeft verklaard deze palliatieve zorg te verlenen, zonder dat hierbij de identiteit van de patiënt wordt vermeld.

De onderbreking neemt een aanvang de eerste dag van de week volgend op die gedurende dewelke de voormelde mededeling is gebeurd.

De overheid vult het in artikel 134 vermelde formulier in en geeft het af aan de ambtenaar.

§ 2. In afwijking van artikel 116 kan de ambtenaar zijn loopbaan krachtens de artikelen 100 en 102 van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen onderbreken voor het bijstaan van of voor het verstrekken van verzorging aan een lid van zijn gezin of aan een familielid tot in de tweede graad, dat lijdt aan een ernstige ziekte, met al dan niet opeenvolgende periodes van ten minste een maand of ten hoogste drie maanden.

De periodes gedurende welke de ambtenaar zijn loopbaan volledig onderbreekt mogen samen niet meer bedragen dan twaalf maanden per patiënt tijdens de loopbaan. De periodes gedurende welke de ambtenaar zijn loopbaan gedeeltelijk onderbreekt mogen samen niet meer bedragen dan vierentwintig maanden per patiënt tijdens de loopbaan.
(derde lid opgeheven)

(Gewijzigd bij art. 20 K.B. 12 december 2002 (B.S., 25 december 2002)).

Voor de toepassing van deze paragraaf wordt als lid van het gezin beschouwd, elke persoon die met de ambtenaar samenwoont en als familielid zowel de bloed- als de aanverwanten.

Onder ernstige ziekte dient te worden verstaan elke ziekte of medische ingreep die door de behandelende geneesheer als dusdanig wordt beschouwd en waarvoor deze van mening is dat enige vorm van sociale, familiale of geestelijke hulp noodzakelijk is voor het herstel.

De ambtenaar die zijn loopbaan wil onderbreken om een lid van zijn gezin of een familielid dat ernstig ziek is bij te staan of het verzorging te verstrekken, brengt er de overheid waaronder hij ressorteert van op de hoogte, voegt bij die mededeling een attest afgeleverd door de behandelende geneesheer van het ernstig zieke lid van het gezin of familielid en waarbij vastgesteld wordt dat de ambtenaar zich bereid verklaard heeft de ernstig zieke persoon bij te staan of hem verzorging te verstrekken.

De onderbreking neemt een aanvang de eerste dag van de week volgend op die gedurende welke de voormelde mededeling is gebeurd.

De overheid vult het in artikel 134 vermelde formulier in en geeft het af aan de ambtenaar.

(Gewijzigd bij art. 17 K.B. 26 mei 1999 (B.S., 11 juni 1999)).

§ 3. Aan de ambtenaar die zijn loopbaan voltijds met toepassing van dit artikel onderbreekt wordt een uitkering van (431,61 EUR) per maand toegekend door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.

(Gewijzigd bij art. 21 K.B. 20 juli 2000 (B.S., 30 augustus 2000)).

De ambtenaar die zijn loopbaan deeltijds met toepassing van dit artikel onderbreekt, ontvangt maandelijks van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening een uitkering waarvan het bedrag als volgt wordt vastgesteld :

1° 86,32 EUR voor de ambtenaren die hun prestaties met één vijfde verminderen;

2° 215,80 EUR voor de ambtenaren die hun prestaties met de helft verminderen.

(Gewijzigd bij art. 20 K.B. 12 december 2002 (B.S., 25 december 2002)).

Artikel 118

§ 1. Aan de ambtenaar die zijn loopbaan voltijds onderbreekt, wordt een uitkering van (260,39 EUR) per maand toegekend.

(Gewijzigd bij art. 21 K.B. 20 juli 2000 (B.S., 30 augustus 2000)).

§ 2. Het bedrag van de uitkering wordt nochtans tot (285,18 EUR) per maand verhoogd wanneer de loopbaanonderbreking ingaat binnen een termijn van drie jaar vanaf de geboorte of adoptie van een tweede kind waarvoor het personeelslid dat zijn loopbaan onderbreekt of zijn echtgenoot die onder hetzelfde dak woont, kinderbijslag ontvangt.

(Gewijzigd bij art. 21 K.B. 20 juli 2000 (B.S., 30 augustus 2000)).

Het bedrag van de uitkering wordt nochtans tot (309,97 EUR) verhoogd wanneer de loopbaanonderbreking ingaat binnen een termijn van drie jaar (vanaf elke geboorte of adoptie volgend op die van een tweede kind) waarvoor de werknemer die zijn loopbaan onderbreekt, of zijn echtgenoot die onder hetzelfde dak woont, kinderbijslag ontvangt.

(Gewijzigd bij art. 21 K.B. 20 juli 2000 (B.S., 30 augustus 2000) en bij art. 16 K.B. 10 juni 2002 (B.S., 27 juni 2002)).

De bedragen voorzien in het eerste en tweede lid blijven behouden, ook in geval van verlenging van de oorspronkelijke onderbrekingsperiode, tot maximaal de eerste dag van de maand volgend op de maand waarop het rechtgevend kind de leeftijd van drie jaar bereikt of, in geval van adoptie, tot maximaal de eerste dag van de maand volgend op de maand gedurende de welke de derde verjaardag van de homologatie van de adoptieakte wordt bereikt. In geval van overlijden van het kind dat het recht heeft geopend op dit bedrag blijft dit bedrag behouden voor de duur van de lopende onderbrekingsperiode of totdat het kind de leeftijd van drie jaar zou hebben bereikt of tot de derde verjaardag van de homologatie van de adoptieakte zou bereikt worden.

Indien de ambtenaar tijdens een lopende loopbaanonderbreking een aanvraag doet tot het krijgen van een verhoogde onderbrekingsuitkering zoals voorzien in het eerste of het tweede lid, kan deze verhoogde uitkering toegekend worden vanaf de eerst dag van de maand volgend op de aanvraag. Als aanvraag geldt hier het indienen van de bewijsstukken waarvan sprake is in het artikel 134, tweede lid.

§ 3. Wanneer de in de vorige §§ voorziene uitkeringen niet voor een volledige maand verschuldigd zijn worden ze verminderd naar verhouding van de werkelijke duur van de loopbaanonderbreking voor die maand.

§ 4. De in dit artikel bedoelde uitkeringen worden betaald door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.

Artikel 119

(Gewijzigd bij art. 17 K.B. 10 juni 2002 (B.S., 27 juni 2002)).

De ambtenaar die zijn loopbaan halftijds onderbreekt ontvangt per maand een onderbrekingstoelage van 130,20 EUR.

Wanneer de halftijdse onderbreking van de loopbaan aanvangt binnen een termijn van drie jaar vanaf de geboorte of adoptie van een tweede kind, wordt het maandelijkse bedrag van de onderbrekingstoelage, die bedoeld is in het eerste lid, verhoogd tot 142,59 EUR.

Wanneer de halftijdse onderbreking van de loopbaan aanvangt binnen een termijn van drie jaar vanaf de geboorte of adoptie vanaf elke geboorte of adoptie volgend op die van een tweede kind, wordt het maandelijkse bedrag van de onderbrekingstoelage, die bedoeld is in het eerste lid, verhoogd tot 154,99 EUR.

De in dit artikel vermelde uitkeringen worden betaald door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.

Artikel 120

De in artikelen 118 en 119 vastgestelde bedragen blijven nochtans slechts behouden gedurende de eerste twaalf maanden van loopbaanonderbreking. Na deze periode worden ze verminderd met 5 pct.

Artikel 121

De onderbrekingsuitkeringen worden geïndexeerd en zijn gekoppeld aan de spilindex 143,59. De indexering geschiedt vanaf de tweede maand die volgt op het einde van de periode van twee maanden tijdens dewelke het gemiddeld indexcijfer het cijfer bereikt dat een wijziging rechtvaardigt.

Voor de toepassing van deze indexering wordt het indexcijfer der consumptieprijzen van elke maand vervangen door het rekenkundig gemiddelde van het indexcijfer van de betrokken maand en de indexcijfers der drie voorgaande maanden.

Iedere maal dat het gemiddelde van het volgens het tweede lid vervangen indexcijfer van twee opeenvolgende maanden een der spilindexen bereikt of er op teruggebracht wordt, worden de onderbrekingsuitkeringen gekoppeld aan de spilindex 143,59 opnieuw berekend door de coëfficiënt $1,02n$ er op toe te passen waarin n de rang van de bereikte spilindex vertegenwoordigt.

Te dien einde, wordt iedere spilindex aangeduid met een volgnummer die zijn rang opgeeft, het nr. 1 duidt de spilindex aan die volgt op de spilindex 143,59.

Voor het berekenen van de coëfficiënt $1,02n$, worden de breuken van een tienduizendste van een eenheid afgerond tot het hogere tienduizendste of weggelaten naargelang zij al dan niet 50 pct. van een tienduizendste bereiken.

Wanneer het overeenkomstig de voorgaande bepalingen berekend bedrag der onderbrekingsuitkering (wordt uitgedrukt in euro en cent wordt het afgerond naar de hogere of lager cent naargelang het cijfer van de honderdduizendsten al dan niet 5 bereikt).

(Gewijzigd bij art. 9 K.B. 11 december 2001 (B.S., 22 december 2001)).

Artikel 122

§ 1. Behoudens onverenigbaarheden die voortvloeien uit het statuut dat op de ambtenaar toepasselijk is, kunnen de onderbrekingsuitkeringen gecumuleerd worden met de inkomsten die voortvloeien, ofwel uit het uitoefenen van een politiek mandaat, ofwel uit een bijkomende activiteit als loontrekkende die reeds (gedurende ten minste drie maanden) werd uitgeoefend vóór de onderbreking van de loopbaan, ofwel uit de uitoefening van een zelfstandige activiteit. De cumulatie van inkomsten uit een zelfstandige activiteit is echter uitsluitend mogelijk in geval van volledige onderbreking en dit slechts gedurende een periode van maximum twaalf maanden.

(Gewijzigd bij art. 19 K.B. 26 mei 1999 (B.S., 11 juni 1999)).

Voor de toepassing van deze paragraaf wordt als bijkomende activiteit als loontrekkende beschouwd, de activiteit in loondienst waarvan het aantal werkuren gemiddeld het aantal werkuren in de onderbroken betrekking niet overschrijdt.

Voor de toepassing van deze paragraaf wordt als zelfstandige activiteit beschouwd, de activiteit die de ambtenaar, op grond van de van kracht zijnde reglementering, ertoe verplicht zich in te schrijven bij het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der zelfstandigen.

(Gewijzigd bij art. 19 K.B. 26 mei 1999 (B.S., 11 juni 1999)).

§ 2. Wanneer het personeelslid enige betaalde arbeid in loondienst begint te verrichten of een zodanige bijkomstige werkzaamheid uitbreidt, moet hij de directeur van het werkloosheidsbureau bedoeld in artikel 133 voorafgaandelijk hiervan op de hoogte brengen alvorens een zodanige werkzaamheid te verrichten.

De ambtenaar verliest de aanspraak op uitkeringen op de dag dat een in het eerste lid bedoelde werkzaamheid wordt uitgeoefend of bij meer dan twaalf maanden zelfstandige activiteit.

Indien de directeur van het werkloosheidsbureau bedoeld in artikel 133 niet op de hoogte is gebracht alvorens een werkzaamheid wordt uitgeoefend, wordt de reeds betaalde uitkering teruggevorderd.

§ 3. Het personeelslid wordt, voor de betwistingen die voortvloeien uit de uitoefening van de in de §§ 1 en 2 bedoelde activiteiten en voor de controle op deze activiteiten, gelijkgesteld met de werknemer bedoeld in het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen.

Artikel 123

Indien de ambtenaar geen recht heeft op onderbrekingsuitkeringen als gevolg van een beslissing van de directeur van het werkloosheidsbureau bedoeld in artikel 133 of afziet van deze uitkeringen, wordt de loopbaanonderbreking omgezet in non-activiteit.

Het eerste lid is niet van toepassing op de personeelsleden die afzien van de uitkeringen omdat de uitkeringen overeenkomstig de koninklijke besluiten nrs. 415, 416 en 418 van 16 juli 1986 niet verenigbaar zijn met het genot van een pensioen. Het is evenmin van toepassing op de personeelsleden die het recht op uitkeringen verloren hebben omdat zij de termijn van 12 maanden zelfstandige activiteit voorzien in artikel 122, § 2, tweede lid overschreden hebben.

Artikel 124

Het verlof voor loopbaanonderbreking is niet bezoldigd. Het wordt voor het overige nochtans gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

Artikel 125

(Gewijzigd bij art. 10 K.B. 28 januari 2002 (B.S., 13 februari 2002)).

Tijdens een periode van (halftijdse) loopbaanonderbreking mag de ambtenaar geen verminderde prestaties voor persoonlijke aangelegenheid verrichten.

(Ingevoegd bij art. 18 K.B. 10 juni 2002 (B.S., 27 juni 2002)).

Het opvangverlof, bevallingsverlof en vaderschapsverlof stellen een einde aan de stelsels van voltijdse en halftijdse loopbaanonderbreking.

(Ingevoegd bij art. 18 K.B. 10 juni 2002 (B.S., 27 juni 2002)).

Artikel 126

§ 1. Op zijn verzoek en per aangetekende brief kan de ambtenaar zijn ambt opnieuw opnemen vooraleer de periode van loopbaanonderbreking verlopen is behoudens een opzegperiode van twee maanden, tenzij de overheid waarvan hij afhangt een kortere periode aanvaardt.

§ 2. De onderbrekingsuitkeringen die ontvangen werden voor een periode die minder bedraagt dan de verschillende minimumperiodes voorzien bij deze afdeling worden aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. (Gewijzigd bij art. 20 K.B. 26 mei 1999 (B.S., 11 juni 1999)).

De in het eerste lid bedoelde terugbetaling wordt niet gevorderd wanneer de periode van onderbreking onmiddellijk volgt op een andere periode van loopbaanonderbreking.

§ 3. De Administrateur-Generaal van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening of de door deze laatste aangewezen ambtenaar kan afzien van de terugvordering in geval van werkhervatting gemotiveerd door uitzonderlijke omstandigheden als de ambtenaar daartoe een verzoekschrift, eventueel vergezeld van de nodige bewijsstukken, heeft ingediend bij de directeur van het werkloosheidsbureau bedoeld in artikel 133 die het aan de administrateur-generaal doet toekomen.

Artikel 127

De ambtenaar gerechtigd op onderbrekingsuitkeringen mag zich naar het buitenland begeven op voorwaarde dat hij zijn woonplaats in België behoudt.

De onderbrekingsuitkeringen worden echter slechts in België uitbetaald.

Afdeling 2 Vervanging

Artikel 128

(Met toepassing van de bepalingen van de artikelen 100 en 102 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en van artikel 97, § 3, van de programmawet van 30 december 1988, (kan het bestuur) de ambtenaar gedurende de loopbaanonderbreking te vervangen door een werkloze die, op het moment van de indienstneming aan de volgende voorwaarden moet voldoen :

(Gewijzigd bij art. 21 K.B. 12 december 2002 (B.S., 25 december 2002)).

1°) ofwel vergoed worden in een uitkeringsstelsel van volledige uitkeringen voor alle dagen van de week;

2°) ofwel de hoedanigheid hebben van deeltijds werknemer met behoud van rechten die een inkomensgarantie-uitkering geniet in toepassing van artikel 131bis van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering;

3°) ofwel volledig werkloos zijn, ingeschreven zijn als werkzoekende en het bestaansminimum genieten dat is vastgesteld door de wet van 7 augustus 1974 tot instelling van het recht op een bestaansminimum en bij de bevoegde gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling ingeschreven zijn op voorwaarde het ontvangen van het bestaansminimum te bewijzen gedurende ten minste drie maanden tijdens de zes maanden die aan de indienstneming voorafgaan;

4°) ofwel volledig werkloos zijn, ingeschreven zijn als werkzoekende, ingeschreven zijn in het bevolkingsregister, recht hebben op sociale bijstand maar geen recht hebben op het bestaansminimum wegens de nationaliteit en bij de bevoegde gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling ingeschreven zijn, op voorwaarde het ontvangen van sociale bijstand te bewijzen gedurende ten minste drie maanden tijdens de zes maanden die aan de indienstneming voorafgaan;

5°) ofwel minder-valide werknemer in een beschermde werkplaats zijn zoals vermeld in artikel 78 van het voormelde koninklijk besluit van 25 november 1991;

6°) ofwel jonge werknemer zijn die alle toelaatbaarheids- en toekenningsvoorwaarden vervult om recht te hebben op de wachtuitkeringen die bepaald zijn in artikel 36 van het voormelde koninklijk besluit van 25

november 1991, met uitzondering van die voor de wachtperiode vermeld in artikel 36, § 1, eerste lid, 4° van datzelfde besluit, voor zover het bewijs ervan wordt voorgelegd;

7°) ofwel een persoon zijn die zich wenst in te schakelen of terug in te schakelen op de arbeidsmarkt en die tegelijk aan de volgende voorwaarden voldoet :

a) het bewijs leveren dat hij tijdens zijn beroepsloopbaan 312 arbeidsdagen of ermee gelijkgestelde in de zin van de werkloosheidsreglementering gepresteerd heeft tijdens een periode van achttien maanden of aantonen dat hij minstens een werkloosheidsuitkering op basis van zijn arbeidsprestaties genoten heeft, buiten de onder b) vermelde periode;

b) op het ogenblik van de indienstneming geen werkloosheidsuitkering genoten hebben en geen arbeidsprestatie als loontrekkende of zelfstandige geleverd hebben tijdens een periode van minstens vierentwintig maanden zonder onderbreking;

c) als werkzoekende ingeschreven zijn op het ogenblik van de indienstneming;

8°) ofwel door een arbeidsovereenkomst verbonden werknemer zijn in de zin van artikel 11 ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, op voorwaarde :

a) uitkeringen voor alle dagen van de week genoten hebben als uitkeringsgerechtigde volledige werkloze, onmiddellijk vóór het begin van de uitvoering van de vervangingsovereenkomst of één van de voorwaarden vervullen die vastgesteld zijn in 2°, 3°, 4°, 5°, 6°, en 7° of in 9°;

b) dat de vervangingsperiode waarvoor hij in dienst genomen is beëindigd is;

9°) ofwel werkzoekende zijn van wie het recht op uitkeringen geschorst is wegens langdurige werkloosheid, krachtens de bepalingen van Hoofdstuk 3, Afdeling 8, van het voormelde koninklijk besluit van 25 november 1991 of op grond van artikel 143 van het koninklijk besluit van 20 december 1963 betreffende de arbeidsvoorziening en de werkloosheid en die gedurende ten minste vierentwintig maanden zonder onderbreking geen vergoedingen meer genoten heeft in het raam van de werkloosheidsreglementering.)

(Gewijzigd bij art. 21 K.B. 26 mei 1999 (B.S., 11 juni 1999)).

Voor de toepassing van dit artikel wordt de werknemer die, de dag vóór zijn indienstneming, als vervanger voor een loopbaanonderbreking tewerkgesteld was in dezelfde openbare dienst, geacht de in het eerste lid gestelde voorwaarden te vervullen.

Artikel 129

Onder de in artikel 128 opgesomde categorieën werklozen dient het bestuur voorrang te verlenen aan de (bij SELOR. - Selectiebureau van de federale overheid) geslaagde kandidaten.

(Gewijzigd bij art. 132 K.B. 5 september 2002 (B.S., 26 september 2002)).

Afdeling 3 **Aanvraag van de onderbrekingsuitkering en procedure**

Artikel 133

De ambtenaar die een onderbrekingsuitkering wenst te genieten, dient bij een ter post aangetekende brief een aanvraag in bij het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening bevoegd voor het ambtsgebied waarin hij verblijft. Die aanvraag wordt geacht te zijn ontvangen op de derde werkdag na de afgifte ervan ter post.

Artikel 134

De aanvraag dient te gebeuren door middel van het formulier waarvan het model en de inhoud vastgesteld worden door het beheerscomité van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, mits zij worden goedgekeurd door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid.

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid bepaalt welke bewijsstukken de ambtenaar bij zijn aanvraag dient te voegen indien hij aanspraak maakt op de verhoogde uitkering voorzien bij artikel 118, § 2, of bij artikel 119, §§ 2 en 3, alsmede de termijnen binnen welke deze bewijsstukken dienen ingediend te worden.

(Lid 3 opgeheven)

(Gewijzigd bij art. 23 K.B. 26 mei 1999 (B.S., 11 juni 1999)).

De aanvraagformulieren kunnen worden verkregen op het werkloosheidsbureau.

Artikel 135

Elke verlenging of nieuwe aanvraag dient te worden ingediend met inachtneming van dezelfde formaliteiten en termijnen als een eerste aanvraag.

Artikel 136

(Het recht op uitkeringen gaat in op de dag vermeld in de aanvraag van uitkeringen, wanneer het aanvraagformulier behoorlijk en volledig ingevuld op het werkloosheidsbureau toekomt binnen de termijn van twee maanden, die ingaat de dag na die welke is vermeld in de aanvraag, en van datum tot datum berekend wordt.

Wanneer dit document behoorlijk en volledig ingevuld, ontvangen wordt na die termijn, gaat het recht op uitkeringen pas in de dag van de ontvangst ervan.)

(Gewijzigd bij art. 24 K.B. 26 mei 1999 (B.S., 11 juni 1999)).

Indien het recht op uitkeringen op een latere datum ingaat overeenkomstig de bepalingen van het tweede lid, wordt de ambtenaar, wat zijn bestuur betreft, toch geacht in loopbaanonderbreking te zijn vanaf de dag die op het aanvraagformulier is aangegeven.

Artikel 137

De directeur van het bevoegde werkloosheidsbureau neemt alle beslissingen inzake toekenning of ontzegging van het recht op onderbrekingen na de nodige onderzoeken en navorsingen te hebben verricht of laten verrichten. Hij noteert zijn beslissing op een onderbrekingsuitkeringskaart waarvan het model en de inhoud worden vastgesteld door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. De directeur stuurt een exemplaar van deze onderbrekingsuitkeringskaart aan de ambtenaar.

Artikel 138

(Gewijzigd bij art. 19 K.B. 10 juni 2002 (B.S., 27 juni 2002)).

§ 1 Alvorens een beslissing tot uitsluiting of terugvordering van uitkeringen te nemen, roept de directeur de ambtenaar op om hem te horen. De ambtenaar moet evenwel niet worden opgeroepen om te worden gehoord in zijn verweermiddelen :

1° wanneer de beslissing tot uitsluiting het gevolg is van een werkhervatting, een pensionering of een beëindiging van de arbeidsovereenkomst, of van het feit dat de loopbaanonderbreker de uitoefening van een zelfstandige activiteit voortzet terwijl hij reeds gedurende één jaar de uitoefening van deze activiteit heeft gecumuleerd met het genot van onderbrekingsuitkeringen;

2° in geval van terugvordering ten gevolge van de toekenning van een uitkeringsbedrag dat niet overeenstemt met de bepalingen van de artikelen 118, 119 en 120;

3° wanneer de ambtenaar schriftelijk heeft meegedeeld dat hij niet wenst te worden verhoord.

Indien de ambtenaar de dag van de oproeping belet is, mag hij vragen het verhoor te verdagen tot een latere datum die niet later mag vallen dan vijftien dagen na die welke voor het eerste verhoor was vastgesteld.

Behoudens gevallen van overmacht wordt het uitstel maar eenmaal verleend.

De aanvraag tot uitstel moet, behoudens in de gevallen van overmacht, op het werkloosheidsbureau toekomen uiterlijk de dag voor de dag waarop de ambtenaar werd opgeroepen.

De ambtenaar kan zich laten vertegenwoordigen of bijstaan door een advocaat of door een vertegenwoordiger van een representatieve vakorganisatie, bedoeld in de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en vakbonden van haar personeel.

§ 2. De beslissing van de directeur, waarbij onrechtmatig ontvangen onderbrekingsuitkeringen worden teruggevorderd, wordt bij een ter post aangetekend schrijven aan de betrokken ambtenaar ter kennis gebracht en vermeldt zowel de periode voor dewelke teruggevorderd wordt als het terug te vorderen bedrag.

De directeur zendt een afschrift van deze beslissing aan de overheid onder welke de ambtenaar ressorteert.

De beslissingen van de directeur moeten, op straffe van verval, binnen drie maanden na kennisgeving aan de bevoegde Arbeidsrechtbank voorgelegd worden.

Afdeling 4 Toezicht

Artikel 139

Onverminderd de plichten van de officieren van de gerechtelijke politie, worden de personeelsleden van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, aangewezen overeenkomstig artikel 22 van de wet van 14 februari 1961 van economische expansie, sociale vooruitgang en financieel herstel, belast met het toezicht op de naleving van de bepalingen van dit hoofdstuk.

HOOFDSTUK XIV Verminderde prestaties voor persoonlijke aangelegenheid

Artikel 140

§ 1. De ambtenaar mag zijn ambt met verminderde prestaties uitoefenen voor persoonlijke aangelegenheden.

§ 2. De ambtenaar moet de helft, twee derden, drie vierden of vier vijfden van de prestaties volbrengen die hem normaal worden opgelegd.

Deze prestaties worden ofwel elke dag ofwel volgens een andere vaste verdeling over de week verricht.

De verminderde prestaties moeten steeds een aanvang nemen bij het begin van de maand.

§ 3. De machtiging om verminderde prestaties te leveren wordt toegekend voor een periode van ten minste drie en ten hoogste vierentwintig maanden. Verlengingen van minstens 3 maanden en maximum 24 maanden kunnen worden toegekend. Voor elke verlenging wordt een aanvraag van het betrokken personeelslid vereist. Zij moet ten minste een maand voor het verstrijken van het lopende verlov worden ingediend.

Artikel 141

De ambtenaar kan zijn ambt voltijds hernemen, vooraleer de toegestane periode verstrijkt behoudens een opzegperiode van drie maanden tenzij de overheid een kortere periode aanvaardt.

Artikel 142

(Gewijzigd bij art. 133 Wet 4 augustus 2004 (B.S., 16 augustus 2004)).

§ 1. Tijdens de duur van afwezigheid is de ambtenaar op non-activiteit. Hij kan niettemin zijn aanspraken op bevordering doen gelden.

De bevordering (tot een hogere vakklasse of graad) maakt een einde aan de machtiging tot het uitoefenen van zijn ambt met verminderde prestaties.

§ 2. De ambtenaar geniet de wedde die verschuldigd is voor de verminderde prestaties.

De wedde van de ambtenaar, die de leeftijd van vijftig jaar heeft bereikt en de ambtenaar die ten minste twee kinderen die niet de volle leeftijd van vijftien jaar bereikt hebben ten laste heeft, wordt vermeerderd met het vijfde van de wedde die verschuldigd zou zijn voor de prestaties die niet worden verstrekt.

Artikel 143

De machtiging om verminderde prestaties te verrichten wordt opgeschort zodra de ambtenaar één van de volgende verloven bekomt :

1° bevallingsverlof, vaderschapsverlof, ouderschapsverlof en opvangverlof;

2° (...)(Opgeheven bij art. 20 K.B. 10 juni 2002 (B.S., 27 juni 2002)).

3° verlof om een stage of een proefperiode te vervullen;

4° verlof om kandidaat te zijn voor de verkiezingen;

5° verlof om in vredestand prestaties te verrichten bij het korps Civiele Bescherming;

6° verlof voor het verrichten van sommige militaire prestaties in vredestand en van diensten bij de Civiele Bescherming of van taken van openbaar nut op grond van de wetten houdende het statuut van de gewetensbezwaarden, gecoördineerd op 20 februari 1980;

7° verlof om een ambt uit te oefenen bij een ministerieel kabinet;

8° verlof voor een opdracht die van algemeen belang is erkend;

9° verlof voor werkzaamheden bij een erkende politieke groep in een federale wetgevende vergadering of een wetgevende vergadering van een Gemeenschap of een Gewest of bij de voorzitter van één van die groepen;

10° om ter beschikking te worden gesteld van de Koning, van een Prins of van een Prinses van België;

11° zoals bepaald in artikel 77, § 1, van het koninklijk besluit van 28 september 1984 houdende de uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel.

75. Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 25 februari 1999 ter bescherming van de personeelsleden tegen seksuele intimidatie op het werk bij het ministerie, evenals in sommige instellingen van openbaar nut

(B.S., 24 juni 1999)

HOOFDSTUK 1
Toepassingsgebied en definitie

Artikel 1

Voor de toepassing van dit besluit dient te worden verstaan onder "de leidend ambtenaar", de Secretaris-generaal van het Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest of de leidend ambtenaar(aren) van de instellingen van openbaar nut genoemd in artikel 2, 2° tot 9°.

Artikel 2

Dit besluit is van toepassing op de personeelsleden van :

- 1° het Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;
- 2° het gewestelijk Agentschap voor netheid;
- 3° het Centrum voor informatica voor het Brusselse gewest;
- 4° het Brussels gewestelijk herfinancieringsfonds van de gemeentelijke thesaurieën;
- 5° het Brussels Instituut voor milieubeheer;
- 6° de Dienst voor brandweer en dringende medische hulp van het Brussels hoofdstedelijk gewest;
- 7° de Brusselse gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling;
- 8° de Brusselse gewestelijke huisvestingsmaatschappij;
- 9° de Gewestelijke Vennootschap van de haven van Brussel;
- 10° de Gewestelijke ontwikkelingsmaatschappij voor Brussel;

Artikel 3

Onder seksuele intimidatie wordt verstaan elke vorm van verbaal, niet-verbaal of lichamelijk gedrag van seksuele aard waarvan degene die zich er schuldig aan maakt, weet of zou moeten weten, dat het afbreuk doet aan de waardigheid van vrouwen en mannen op het werk.

Dit gedrag wordt onaanvaardbaar wanneer :

- 1° het ongewenst, onredelijk en beledigend is voor de betrokkene;
- 2° het expliciet of impliciet wordt aangewend in het kader van een arbeidsverhouding en enige invloed kan hebben op het verdere verloop van de loopbaan van het slachtoffer, ongeacht of het gaat om

beroepsopleiding, behoud van een baan, bevordering, salaris, evaluatie of enige andere beslissing in verband met het werk;en/of

3° het voor de betrokkene een intimiderende, vijandige of vernederende werksfeer schept, en dat een dergelijk gedrag in bepaalde omstandigheden in strijd kan zijn met het beginsel van gelijke behandeling in de zin van de artikelen 3, 4 en 5 de van richtlijn 76/207/EEG.

HOOFDSTUK II

Beginselverklaring en oprichting van een vertrouwensteam

Artikel 4

Seksuele intimidatie op het werk is verboden, zowel ten aanzien van meerderen, collega's en ondergeschikten als ten aanzien van gebruikers van de dienst.

Artikel 5

§ 1. Binnen een termijn van drie maanden na de inwerkingtreding van dit besluit richt de leidend ambtenaar een vertrouwensteam op.

§ 2. Het vertrouwensteam is samengesteld uit minstens één ambtenaar per taalrol van niveau 1 of niveau 2+ en met ten minste vijf jaar niveauanciënniteit. Naargelang van het personeelsbestand en de ligging van de diensten van het ministerie of de betrokken instelling zal het vertrouwensteam aangevuld worden met één of meer ambtenaren.

§ 3. De leden van het vertrouwensteam, hierna vertrouwenspersonen genoemd, worden door de leidend ambtenaar met hun instemming aangesteld voor een vernieuwbare termijn van drie jaar.

De aanstelling en vernieuwing geschieden na een met redenen omkleed advies van het bevoegde basisoverlegcomité.

Indien de vertrouwenspersoon niet voldoet, kan de leidend ambtenaar, na een met redenen omkleed advies van het bevoegd basisoverlegcomité, een einde maken aan het lopende mandaat. In dat geval wordt een nieuwe vertrouwenspersoon aangesteld overeenkomstig § 2, die het lopende mandaat zal voleindigen.

Artikel 6

§ 1. De vertrouwenspersonen hebben als taak raad te geven, hulp te bieden aan personeelsleden die het slachtoffer geworden zijn van seksuele intimidatie en bij te dragen tot een formele of informele oplossing van het probleem.

Zij zullen een aangepaste opleiding genieten betreffende de beste methoden om de problemen op te lossen.

De nodige middelen en tijd voor de uitoefening van de functie van vertrouwenspersoon worden door de leidend ambtenaar vrijgemaakt.

De vertrouwenspersonen zijn tot discretieplicht gehouden.

§ 2. Wanneer de feiten van seksuele intimidatie, die werden meegedeeld aan een lid van het vertrouwensteam, een onderzoek noodzakelijk maken, dan wordt dit gevoerd door de ambtenaar van niveau 1 of niveau 2+, bedoeld in artikel 5, § 2.

Artikel 7

Het mandaat van vertrouwenspersoon mag geen aanleiding geven tot enig nadeel of speciale voordelen voor degene die het uitoefent. Het uitoefenen van de functie van vertrouwenspersoon heeft geen invloed op de evaluatie van de betrokkene.

De vertrouwenspersoon ressorteert, voor de uitoefening van zijn functie, rechtstreeks onder de leidend ambtenaar.

Artikel 8

De beginselverklaring omtrent seksuele intimidatie op het werk, bedoeld in artikel 4 wordt door de personeelsdienst aan de personeelsleden meegedeeld. Ze vermeldt de identiteit van de vertrouwenspersonen.

HOOFDSTUK III **Actiemiddelen**

Artikel 9

Eenieder die slachtoffer is van seksuele intimidatie op het werk kan deze feiten ter kennis brengen van de hiërarchische meerdere van de vermeende dader.

Artikel 10

Eenieder die het slachtoffer wordt van seksuele intimidatie op het werk kan een beroep doen op het in artikel 5 vermeld vertrouwensteam om te trachten het probleem informeel te regelen.

Artikel 11

§ 1. Eenieder die het slachtoffer wordt van seksuele intimidatie op het werk staat het eveneens vrij klacht in te dienen bij de ambtenaar van niveau 1 of 2+ bedoeld in artikel 5, § 2. Deze persoon mag niet dezelfde zijn als degene die eventueel reeds bij toepassing van artikel 10 hulp zou hebben geboden.

Deze klacht die een officiële enquête tot gevolg heeft, kan slechts door het slachtoffer worden ingediend.

§ 2. De enquête :

1° heeft in een sfeer van uiterste vertrouwelijkheid plaats;

2° blijft beperkt tot de feiten die door de klager worden aangeklaagd en mag niet worden uitgebreid tot andere feiten die tot het privé-leven van de beschuldigde behoren.

§ 3. Tijdens de enquête hebben de klager en de beschuldigde het recht zich te laten bijstaan en/of zich te laten vertegenwoordigen door een persoon naar eigen keuze.

De beschuldigde wordt ingelicht over alle details omtrent de aard van de aanklacht en krijgt de gelegenheid hierop te antwoorden.

Beide partijen worden in kennis gesteld van het resultaat van de enquête.

§ 4. Uitsluitend de klager mag erom verzoeken dat het enquêterapport ter kennis wordt gebracht van de hiërarchische meerdere van de beschuldigde.

Artikel 12

§ 1. Indien de klacht gegrond is, bestaat de mogelijkheid dat de beschuldigde een sanctie oploopt.

Indien laatstgenoemde een ambtenaar is, kan er een tuchtprocedure worden ingeleid die kan uitlopen op een tuchtstraf overeenkomstig de van toepassing zijnde statutaire bepalingen.

Indien de beschuldigde een personeelslid met arbeidsovereenkomst is, stelt het zich bloot aan een sanctie overeenkomstig de bepalingen van de arbeidsovereenkomst of van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

§ 2. Het slachtoffer waarvan de klacht gegrond wordt bevonden, mag geen enkel nadeel hierdoor ondervinden, meer bepaald niet tot overplaatsing gedwongen worden.

Artikel 13

De Minister belast met Ambtenarenzaken is belast met de uitvoering van dit besluit.

76. Omzendbrief van 20 april 1999 betreffende het koninklijk besluit van 27 februari 1990 houdende maatregelen tot bevordering van gelijke kansen voor mannen en vrouwen in de overheidsdiensten. - Code van goede praktijk inzake positieve acties

(B.S., 15 mei 1999)

Artikel 1
De positieve-actieambtenaar

Oprichting

De positieve-actieambtenaar is verantwoordelijk voor de bevordering van de gelijke kansen in de instelling.

Aanstelling

De leidende ambtenaar doet een oproep tot kandidaatstelling aan alle medewerkers van niveau 1. Bij de selectie van de kandidaten gaat de voorkeur uit naar een medewerker van een overkoepelende dienst, bij voorkeur de personeelsdienst. Dit moet de integratie van het positieve actiebeleid binnen het globale personeelsbeleid bevorderen. Bovendien krijgen medewerkers van diensten die veelvuldig contact onderhouden met andere diensten de voorkeur.

De eigenlijke selectie gebeurt door de interne begeleidingscommissie en de gekozen kandidaat wordt voorgedragen aan de Minister ter goedkeuring. De Minister maakt zijn/haar goedkeuring bekend binnen de termijn van één maand. Indien binnen deze termijn geen antwoord werd ontvangen, wordt dit geïnterpreteerd als een akkoord.

Eens een kandidaat is aangesteld, brengt de betrokkene de federale coördinator positieve actie hiervan binnen de termijn van één maand schriftelijk op de hoogte.

Tijdsvrijstelling

Zoals bedoeld in artikel 5bis van het koninklijk besluit van 27 februari 1990 (ingevoegd bij artikel 1 van het koninklijk besluit van 24 augustus 1994) wordt de positieve-actieambtenaar voor het voeren van een positieve-actiebeleid vrijgesteld van zijn taken a rato van de personeelssterkte van de instelling. Deze vrijstelling moet reëel zijn. Bovendien is het belangrijk om de opdracht van de positieve-actieambtenaar op te nemen in de functiebeschrijving die als basis dient voor de evaluatie.

Om de opdracht naar behoren te kunnen vervullen is het opportuun om een vrijstelling van meer dan 2/5 te spreiden over meer dan één ambtenaar. In dit geval wordt een deel van de vrijstelling overgegeven aan een tweede positieve-actieambtenaar. Deze laatste neemt een deel van de opdracht op zich, bijvoorbeeld het opvolgen van het analytisch rapport, de uitvoering van de geplande acties, het registreren van klachten of andere taken. Het blijft echter belangrijk dat beide ambtenaren in onderling overleg het jaarplan opstellen.

Taken

1. Het opstellen van een gelijke-kansenplan.

Dit behelst het opmaken van een analytisch rapport dat een kwantitatieve en kwalitatieve analyse behelst en een actieplan waarin preventieve en curatieve acties worden voorgesteld.

2. Zich informeren over het gelijke-kansenbeleid (op (inter)nationaal en communautair vlak en op het vlak van de eigen instelling) en over die aspecten in het personeelsbeleid die intern (eigen organisatie) en op interdepartementaal vlak discriminerend zijn of zouden kunnen zijn.
3. Het informeren van de administratieve en de politieke hiërarchie en de personeelsleden over ongelijke situaties, het gelijke-kansenbeleid en over de voorgestelde, de lopende en de gerealiseerde acties.
4. Het voorbereiden, deelnemen en/of organiseren van vergaderingen (interne begeleidingscommissie, netwerkvergaderingen en andere bijeenkomsten).
5. De uitwerking van het actieplan verzekeren door acties te plannen, de toepassing ervan op te volgen, deel te nemen en te evalueren.

Artikel 2

Positieve actie : een permanent proces

Periodiciteit

Het eerste analytisch rapport en gelijke-kansenplan ontstonden in de loop van 1991.

Van elke organisatie die ressorteert onder het toepassingsgebied van het koninklijk besluit van 27 februari 1990 wordt verwacht dat er om de vijf jaar een nieuw analytisch rapport en gelijke-kansenplan wordt opgesteld.

Artikel 3 van het koninklijk besluit van 27 februari 1990 behandelt de procedure die moet worden doorlopen voor het opstellen van de gelijke-kansenplannen. Dit artikel legt geen periodiciteit vast, waardoor in een aantal instellingen de interpretatie ontstond dat een gelijke-kansenplan slechts éénmalig, met name na de inwerkingtreding van dit koninklijk besluit diende te worden opgesteld. Het voeren van een positieve-actiebeleid is echter geen éénmalige handeling, maar een langdurig en permanent proces. Concreet kan dit volgens het volgende werkmodel gebeuren.

Om de vijf jaar

1. Opmaak van het analytisch rapport door de positieve-actieambtenaar (samenwerking personeelsdienst/leden interne begeleidingscommissie).
2. Opstellen van een gelijke-kansenplan (vijfjarenplan of algemeen beleidsplan) door de positieve-actieambtenaar samen met de interne begeleidingscommissie, waarin een samenhangend pakket van maatregelen wordt geformuleerd en wordt aangegeven welke veranderingen uiteindelijk moeten bereikt worden.
3. Vijf jaar nadat het algemeen beleidsplan werd aangenomen een evaluatie van het plan en een actualisatie van het analytisch rapport doorvoeren, waarna een nieuw gelijke-kansenplan kan worden ontworpen.

Elk jaar

1. Opstellen van een jaarplan, dat de acties die men zal uitvoeren binnen het komende jaar vastlegt.
2. Uitvoering van de punten van het jaarplan door de verantwoordelijke instanties (de positieve-actieambtenaar, de interne begeleidingscommissie, de vormingsambtenaar, de sociale dienst, de personeelsdienst en andere personen en diensten).
3. Globale evaluatie van het jaarplan na verloop van een jaar, waarna de ambtenaar en de leden van de interne begeleidingscommissie een nieuw jaarplan opstellen.

Elk jaar, in de maand november, maakt de positieve-actieambtenaar een jaarverslag op aan de federaal coördinator. In dit verslag wordt in een eerste deel gerapporteerd over de geboekte resultaten in het voorbije werkjaar. In een tweede deel wordt een nieuw jaarplan voor het komende werkjaar voorgesteld.

Dit jaarverslag neemt de vorm aan van een nota. De federaal coördinator positieve acties publiceert de gezamenlijke resultaten.

De lijsten van de leden van de interne begeleidingscommissie en de namen van de regionale contactpersonen worden eveneens jaarlijks overgemaakt aan de federale coördinator positieve actie.

Begeleiding

Het is belangrijk dat de positieve-actieambtenaar permanent wordt ondersteund door de interne begeleidingscommissie. Voor de uitwerking en de inpassing van de maatregelen is het opportuun dat er een samenwerkingsverband tot stand komt met andere diensten dit al naargelang het actieterrein.

De betreffende positieve-actieambtenaar kan ook inspiratie putten uit de contacten met collega's tijdens de federaal georganiseerde tweemaandelijks netwerkvergaderingen.

Deze bijeenkomsten hebben tot doel om informatie en ervaringen uit te wisselen. Voor meer informatie, concrete problemen en de uitwerking van acties kan de positieve-actieambtenaar de hulp inroepen van de federale coördinator positieve actie.

Artikel 3 **De interne begeleidingscommissie**

Opdracht

De interne begeleidingscommissie heeft een adviserende en toezichthoudende bevoegdheid met betrekking tot de realisatie van het gelijke-kansenbeleid in de eigen instelling.

Samenstelling

De interne begeleidingscommissie bestaat uit : minimaal vier leden voorgedragen door de administratie, minimaal twee leden per vakbond en twee leden die ambtshalve lid zijn. Deze twee laatsten zijn de vormingsdirecteurs. Onder de leden voorgedragen door de administratie, met goedkeuring van de Minister, bevinden zich de positieve-actieambtenaar en een voorzitter. De voorzitter roept de vergadering samen, zorgt voor secretariaatondersteuning (voor uitnodigingen, agenda en verslagen) en draagt de verantwoordelijkheid voor de vervanging van de leden.

Wanneer een lid gedetacheerd wordt of op een andere wijze de instelling verlaat voor een periode van meer dan zes maanden, moet het lid binnen een termijn van drie maanden worden vervangen. De positieve-actieambtenaar brengt de federale coördinator positieve actie binnen een termijn van één maand schriftelijk op de hoogte van de vervanging.

Taken

De interne begeleidingscommissie is volgens artikel 6 van het koninklijk besluit van 27 februari 1990 bevoegd om :

- een advies over het ontwerp van gelijke-kansenplan uit te brengen;
- de positieve acties te evalueren;
- toezicht uit te oefenen over de tenuitvoerlegging van de positieve acties.

Bovendien is het belangrijk dat de interne begeleidingscommissie actief is bij de uitbouw van positieve-actiemaatregelen door de positieve-actieambtenaar bij te staan met betrekking tot het vergaren van informatie in verband met evoluties op het vlak van het ambtenarenstatuut en het personeelsbeleid in de meest ruime zin alsook mee te denken over de uitwerking van nieuwe maatregelen.

Overleg

De interne begeleidingscommissie vergadert minstens twee maal per jaar en wordt samengeroepen op initiatief van de voorzitter of van de positieve-actieambtenaar. De positieve-actieambtenaar of een personeelslid van het secretariaat, aangeduid door de voorzitter, zorgt voor het verspreiden van de agenda en de uitnodiging. Van elke vergadering wordt een verslag gemaakt. De positieve-actieambtenaar bezorgt de federaal coördinator positieve actie schriftelijk een dubbel van dit verslag.

Artikel 4 **De contactpersonen**

Een aantal ministeries en parastalen, hebben regionale kantoren. In de praktijk blijkt dat de doorstroming van het positieve-actiebeleid naar deze kantoren niet altijd even vlot verloopt. Om aan dit euvel te verhelpen dienen "contactpersonen" te worden aangeduid.

Voor de verfijning van het analytisch rapport en het gelijke-kansenplan alsmede voor de registraties van klachten werkt de positieve-actieambtenaar samen met de contactpersonen uit de regionale kantoren die aangeduid worden als meldpunt.

Minstens tweemaandelijks neemt de positieve-actieambtenaar contact op met deze personen en maakt hiervan een kort verslag dat, indien nodig, kan worden bijgevoegd in het jaarlijks verslag aan de federaal coördinator positieve actie. De verantwoordelijkheid voor dit contact berust bij de positieve-actieambtenaar.

Aanstelling

De ministeries worden gevraagd ten laatste tegen een vooraf bepaalde datum voor elk regionaal kantoor een contactpersoon positieve-actie aan te duiden. Daartoe vraagt de positieve-actieambtenaar aan de leidende ambtenaar van het regionaal kantoor een oproep tot kandidaatstelling te lanceren.

Drie maanden na de oproep moet door de interne begeleidingscommissie een selectie gemaakt zijn uit de kandidaten op basis van de geschiktheid voor de te vervullen taken.

De naam van de contactpersonen wordt binnen deze termijn doorgegeven aan de federale coördinator positieve actie.

Wanneer de contactpersoon voor een periode langer dan zes maanden afwezig is, moet een nieuwe contactpersoon worden aangeduid. Het is de positieve-actieambtenaar die toeziet op de continuïteit van deze functie.

Taken

De contactpersoon vormt het gezicht van het positieve-actiebeleid. Hij of zij verspreidt informatie via affiches, maakt zijn of haar telefoonnummer bekend en maakt melding van het bestaan van een positieve-actieambtenaar in het hoofdkantoor alsook van de federaal coördinator. Hij of zij registreert klachten en doet melding van deze klachten bij de positieve-actieambtenaar.

De contactpersoon stelt de positieve-actieambtenaar op de hoogte van knelpunten en concrete probleemsituaties voor bepaalde categorieën werknemers. Deze informatie zal de positieve-actieambtenaar toelaten een meer gedetailleerd analytisch rapport en globaal beleidsplan op te stellen.

77. Wet van 7 mei 1999 op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid

(*B.S.*, 19 juni 1999)

Gewijzigd door de Wet van 26 juni 2000 (*B.S.*, 29 juni 2000).

HOOFDSTUK I
Algemene bepaling

Artikel 1

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

Bij deze wet worden de richtlijn 96/97/EG van de Raad van 20 december 1996 tot wijziging van richtlijn 86/378/EEG betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen in de ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid en de richtlijn 97/80/EG van de Raad van 15 december 1997 inzake de bewijslast in gevallen van discriminatie op grond van geslacht omgezet.

HOOFDSTUK II
Voorwerp en definities

Artikel 2

Deze wet is van toepassing op de toegang tot het arbeidsproces, op de gelegenheid tot promotiekansen, op de toegang tot een zelfstandig beroep, op de arbeidsvoorwaarden, alsmede op de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid.

Deze wet is niet van toepassing op de wettelijke regelingen voor sociale zekerheid op het stuk van de werkloosheidsverzekering, de ziekte- en invaliditeitsverzekering, het rust- en overlevingspensioen, de kinderbijslag, de arbeidsongevallen en de beroepsziekten.

Artikel 3

Voor de toepassing 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 bestuursrechtelijke bepalingen, de individuele of collectieve arbeidsovereenkomsten, de arbeidsreglementen ende bestuursrechtelijke statutaire regelingen toepasselijk op het personeel van de openbare diensten, met uitzondering van de wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen en regelingen die door de gemeenschappen, de gewesten en de Vlaamse en Franse Gemeenschapscommissies worden uitgevaardigd;

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 deze wet;

5° zelfstandig beroep: de beroepsactiviteit uitgeoefend door elke persoon die niet aangeworven is met een arbeidsovereenkomst of een statuut en buiten elke vorm van ondergeschiktheid;

6° zelfstandigen: de beoefenaars van een zelfstandig beroep bedoeld in 5°.

Artikel 4

Voor de toepassing van deze wet wordt onder «beginsel van gelijke behandeling» verstaan, de afwezigheid van elke vorm van discriminatie op grond van het geslacht, hetzij direct, hetzij indirect.

Voor de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling is van directe discriminatie sprake wanneer een verschil in behandeling rechtstreeks op grond van het geslacht wordt gebaseerd. Onder directe discriminatie dient mede te worden verstaan elk verschil in behandeling gebaseerd op grond van zwangerschap, bevalling of moederschap. Directe discriminatie kan onder geen enkele omstandigheid worden gerechtvaardigd.

Voor de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling is van indirecte discriminatie sprake wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze een wezenlijk groter gedeelte van de leden van een geslacht beïnvloedt, tenzij die bepaling, maatstaf of handelwijze passend en noodzakelijk is en kan worden gerechtvaardigd door objectieve factoren die geen verband houden met het geslacht van de betrokkenen.

De bepalingen inzake de bescherming van zwangerschap en moederschap vormen geen discriminatie, maar zijn een voorwaarde voor de verwezenlijking van de gelijke behandeling van mannen en vrouwen.

Artikel 5

Voor de toepassing van deze wet wordt ongewenst seksueel gedrag op het werk vermoed een vorm van discriminatie op grond van het geslacht te zijn.

Onder ongewenst seksueel gedrag op het werk wordt verstaan elke vorm van verbaal, niet-verbaal of lichamelijk gedrag van seksuele aard waarvan degene die zich er schuldig aan maakt, weet of zou moeten weten, dat het afbreuk doet aan de waardigheid van mannen en vrouwen op het werk.

De Koning kan bij in Ministerraad overlegd besluit maatregelen uitvaardigen ter bestrijding en preventie van ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Ten dien einde raadpleegt Hij, wat de overheidsdiensten betreft die onder de federale Staat ressorteren of die onder de controle of het toezicht van diezelfde overheid vallen, de Vaste Commissie Arbeid van de Raad van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen en, naargelang het geval, het bevoegde overlegcomité zoals voorzien in de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel of het aangewezen orgaan van vakbondsoverleg voor de administraties, diensten en instellingen waarop deze laatste wet niet van toepassing is.

Wat de privé-sector betreft, raadpleegt Hij de Vaste Commissie Arbeid van de Raad van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen evenals de Nationale Arbeidsraad.

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

Artikel 6

De bepalingen 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 2, eerste lid bedoelde gebieden nadelig beïnvloeden.

Na overgegaan te zijn tot de raadplegingen van de organen bedoeld in artikel 5, vierde lid, bepaalt de Koning bij in Ministerraad overlegd besluit, de gevallen waarin deze maatregelen worden getroffen.

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

HOOFDSTUK III Tenuitvoerlegging

Afdeling 1

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

Artikel 7

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

Artikel 8

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 in de werkaanbiedingen of in de advertenties voor betrekkingen en promotiekansen, of in die aanbiedingen of advertenties elementen op te nemen die, zelfs zonder uitdrukkelijke verwijzing, het geslacht vermelden of laten veronderstellen;

2° te verwijzen naar het geslacht 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, 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 steunen.

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

Artikel 9

Onverminderd het bepaalde in artikel 8, tweede lid, kan de Koning, bij in Ministerraad overlegd besluit en na raadpleging van de organen bedoeld in artikel 5, vierde lid, 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 uitvoeringsvoorwaarden ervan.

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

Artikel 10

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

Na overgegaan te zijn tot de raadplegingen van de organen bedoeld in artikel 5, vierde lid, kan de Koning de bepalingen die in het eerste lid vermeld zijn opheffen.

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

Afdeling 2 **Arbeidsvoorwaarden en voorwaarden voor ontslag**

Artikel 11

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

Artikel 12

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 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, leiden tot discriminatie;

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

Artikel 13

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

- de arbeidsovereenkomst en de bestuursrechtelijke statutaire regelingen, met uitzondering van de statutaire regelingen van het personeel van de gemeenschaps- en gewestregeringen, van het personeel van de openbare instellingen die afhangen van gemeenschappen en gewesten en van het onderwijspersoneel;
- de stage- en leerovereenkomst;
- de collectieve arbeidsovereenkomsten;
- de arbeidsduur en de arbeidsduurregeling;
- de feestdagen;
- de zondagsrust;
- de nachtarbeid;
- de arbeidsreglementen;
- de arbeid van jeugdige werknemers;
- 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 arbeid en de lotsverbetering van de werknemers;
- het loon en de bescherming ervan;
- de beroepenclassificatie;
- het betaald educatief verlof en het vormingsverlof;

- de jaarlijkse vakantie;
- alsook het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

De Koning kan, bij in Ministerraad overlegd besluit, de in het eerste lid opgesomde materies aanvullen.

De Koning kan, bij in Ministerraad overlegd besluit en na raadpleging van de organen bedoeld in artikel 5, vierde lid, eveneens maatregelen nemen die tot doel hebben te garanderen dat de beroepclassificaties in overeenstemming zijn met het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen, zoals bepaald in deze wet.

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 14

Als voorlopig niet strijdig met de bepalingen van deze afdeling worden beschouwd de bepalingen die door de Koning vastgesteld zijn op het stuk van het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, en die de vrouwen specifiek beschermen.

De Koning kan, na raadpleging van de organen bedoeld in artikel 5, vierde lid, de in dit artikel vermelde bepalingen opheffen.

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

Afdeling 3 **Aanvullende regelingen voor sociale zekerheid**

Artikel 15

Deze afdeling is van toepassing op de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid ten voordele van:

- 1° werknemers;
- 2° zelfstandigen;
- 3° werknemers en zelfstandigen van wie de arbeid is onderbroken door ziekte, moederschap of ongeval;
- 4° werklozen en werkzoekenden;
- 5° gepensioneerden;
- 6° de rechtverkrijgenden van de personen bedoeld onder 1° tot 5°.

Artikel 16

De Koning bepaalt, bij in Ministerraad overlegd besluit en na raadpleging van de organen bedoeld in artikel 5, vierde lid, wat voor de toepassing van deze wet moet worden verstaan onder aanvullende regelingen voor sociale zekerheid.

Artikel 17

§ 1. De gelijke behandeling moet gewaarborgd zijn in alle bepalingen en praktijken betreffende de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, in het bijzonder met betrekking tot:

- het toepassingsgebied 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 echtgeno(o)t(e) en voor ten laste komende personen, alsmede de voorwaarden inzake duur en behoud van het recht op prestaties.

§ 2. Zijn strijdig met het beginsel van gelijke behandeling in toepassing van deze wet de bepalingen en praktijken die hetzij direct, hetzij indirect een onderscheid maken op grond van het geslacht om:

- 1° te bepalen welke personen aan een ondernemings- of sectoriële regeling mogen deelnemen;
- 2° te bepalen of verplicht dan wel vrijwillig aan een dergelijke regeling wordt deelgenomen;
- 3° 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;
- 4° behoudens voor zover bepaald onder 8° en 9°, uiteenlopende regels vast te stellen ten aanzien van de terugbetaling van de premies 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;
- 5° uiteenlopende voorwaarden vast te stellen voor de toekenning van de prestaties of deze aan één van beide geslachten voor te behouden;
- 6° uiteenlopende pensioenleeftijden op te leggen;
- 7° 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;
- 8° 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;

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;

- 9° uiteenlopende niveaus vast te stellen voor de premies van werknemers, uiteenlopende niveaus vast te stellen voor de premies van werkgevers, behalve:
 - bij regelingen met vaststaande premies, indien wordt beoogd, de hoogte van de op deze premies gebaseerde pensioenprestaties voor beide geslachten gelijk te trekken of onderling aan te passen;
 - bij door kapitalisatie gefinancierde regelingen met vaststaande uitkeringsniveaus, indien de werkgeverspremies zijn bedoeld om de nodige financiële grondslag ter dekking van de uit deze uitkeringsniveaus voortvloeiende kosten aan te vullen;
- 10° verschillende normen of uitsluitend voor de werknemers van een bepaald geslacht geldende normen vast te stellen, behoudens voor zover bepaald onder 8° en 9°, met betrekking tot de garantie of het behoud van het recht op uitgestelde prestaties wanneer de aangeslotene de regeling verlaat.

De Koning kan, bij in Ministerraad overlegd besluit, wijzigingen aanbrengen aan de in het eerste lid opgenomen lijst.

HOOFDSTUK IV **Algemene bepalingen**

Artikel 18

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

Artikel 19

Al wie doet blijken van een belang kan bij de bevoegde rechtsmacht een rechtsvordering instellen teneinde de bepalingen van deze wet te doen toepassen.

Wanneer deze persoon voor deze rechtsmacht feiten aanvoert die het bestaan van een directe of indirecte discriminatie kunnen doen vermoeden, valt de bewijslast dat er geen schending van het beginsel van gelijke behandeling is, ten laste van de verweerder.

Het voorgaande lid is niet van toepassing op strafrechtelijke procedures, op de bepalingen van artikel 23, § 2 of op andere, meer gunstige wettelijke bepalingen inzake bewijslast.

Artikel 20

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

1° de representatieve werknemers- en 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 vakorganisaties in de zin van artikel 7 de wet van 19 december 1974 tot de regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;

3° de representatieve vakorganisaties in het aangewezen orgaan van vakbondsoverleg voor de administraties, diensten en 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;

4° de representatieve organisaties van de zelfstandigen.

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

Artikel 21

Het gerecht bij wie een geschil in verband met de toepassing van deze wet aanhangig is gemaakt, kan ambtshalve de bij artikel 11 bedoelde verantwoordelijke personen en werkgevers alsmede al wie de bepalingen van artikel 17 niet naleeft, binnen een door haar vastgestelde en aan hen opgelegde termijn, verplichten een einde te maken aan een discriminerende toestand inzake arbeidsvoorwaarden, ontslag of aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, welke op grond van de bepalingen van deze wet als discriminerend is erkend.

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 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.

Artikel 22

De Koning kan de Commissies die Hij samenstelt of de gespecialiseerde paritair samengestelde Commissies de 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 deze wet.

Artikel 23

§ 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 arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van de ontslagvoorwaarden, en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, 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 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 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 de brief over het verzoek uitspreken.

HOOFDSTUK V

Toezicht

Artikel 24

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 de wet van 16 november 1972 betreffende de arbeidsinspectie.

HOOFDSTUK VI
Strafbepalingen

Artikel 25

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 euro of met één van die straffen alleen:

- 1° de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers alsook alle bij artikel 7 bedoelde personen die de bepalingen van artikel 8 niet nakomen;
- 2° de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers die de bepalingen van artikel 12 niet nakomen;
- 3° al wie de bepalingen van artikel 17 niet nakomt;
- 4° de personen die binnen de door de rechter krachtens artikel 21 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 deze wet;
- 6° al wie het krachtens deze wet georganiseerde toezicht belemmert.

Artikel 26

Voor de bij artikel 25, 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 50.000 euro mag bedragen.

Artikel 27

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

Artikel 28

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

Artikel 29

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

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

Artikel 30

De strafvordering wegens overtreding van de bepalingen van deze wet en van de ter uitvoering hiervan genomen besluiten verjaart door verloop van vijf jaar na het feit waaruit de vordering is ontstaan. In afwijking van artikel 21, tweede lid van de Voorafgaande Titel van het Wetboek van Strafvordering blijft de verjaringstermijn vijf jaar, ingeval een wanbedrijf wordt omgezet in een overtreding.

De burgerlijke rechtsvorderingen die bij toepassing 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 VII Wijzigings- en opheffingsbepalingen

Artikel 31

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

«n) de werkgever die het beginsel van gelijke behandeling overtreedt in de bepalingen en praktijken in verband met de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid;

o) de werkgever die geen einde maakt aan de toestand welke op het stuk van 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 21 van de wet van XXX op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid;

p) De werkgever die een inbreuk pleegt op de uitvoeringsbesluiten van de wet van XXX op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid.»

Artikel 32

Titel V van de wet van 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering wordt opgeheven met betrekking tot de aangelegenheden die tot de bevoegdheid van de federale wetgever behoren.

78. Wet van 7 mei 1999 tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek naar aanleiding van de wet van 7 mei 1999 op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid

(B.S., 19 juni 1999)

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 77 van de Grondwet.

Artikel 2

Artikel 578 van het Gerechtelijk Wetboek, gewijzigd bij de wetten van 5 december 1968, 4 augustus 1978, 17 juli 1997 en 13 februari 1998, wordt aangevuld als volgt:

«10° van de geschillen die hun oorzaak vinden in de wet van XXX op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid en in haar uitvoeringsbesluiten, met uitzondering van die bedoeld in artikel 581, 9°.»

Artikel 3

Artikel 581 van het Gerechtelijk Wetboek, gewijzigd bij de wetten van 30 juni 1971 en 4 augustus 1978, het koninklijk besluit nr. 464 van 25 september 1986 en de wet van 30 december 1992, wordt gewijzigd als volgt:

«9° de geschillen die hun oorzaak vinden in de wet van XXX op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid en in haar uitvoeringsbesluiten die op de zelfstandige beroepen betrekking hebben.»

Artikel 4

Artikel 81, vijfde lid van het Gerechtelijk Wetboek, gewijzigd bij de wet van 4 augustus 1978, wordt vervangen door het volgende lid :

«In de geschillen betreffende de aangelegenheden bedoeld in de artikelen 578, 4°, 5°, 6°, 8° en 10°, 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 5

Artikel 104, vierde lid van het Gerechtelijk Wetboek, gewijzigd bij de wet van 4 augustus 1978, wordt vervangen door het volgende lid:

«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°, 8° en 10°, 579, 580, 582, 3° en 4°, of betreffende de toepassing op werkgevers van administratieve sancties bedoeld in artikel 583, bestaan, buiten de voorzitters, uit twee raadsheren in sociale zaken, respectievelijk benoemd als werkgever en werknemer.»

79. Koninklijk besluit van 17 februari 2000 houdende uitvoering van de wet van 20 juli 1990 ter bevordering van de evenwichtige aanwezigheid van mannen en vrouwen in organen met adviserende bevoegdheid

(B.S., 20 april 2000)

Artikel 1

Voor het geheel van de federale ministeries, van de instellingen van openbaar nut die onder de federale Staat ressorteren en die onder de toepassing vallen van het koninklijk besluit van 8 januari 1973 tot vaststelling van het statuut van het personeel van sommige instellingen van openbaar nut, alsmede voor het geheel van de federale wetenschappelijke inrichtingen, worden de volgende organen uitgesloten van het toepassingsgebied van de wet van 20 juli 1990 ter bevordering van de evenwichtige aanwezigheid van mannen en vrouwen in organen met een adviserende bevoegdheid :

- 1° de directieraden, de colleges van diensthoofden en de wetenschappelijke raden;
 - 2° de overlegcomités die zijn ingesteld door de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;
 - 3° de interdepartementale Stagecommissie;
 - 4° de interparastatale Stagecommissie;
 - 5° de Raad van beroep voor opperamptenaren;
 - 6° de Raad van beroep voor leidende ambtenaren;
 - 7° de Raad van beroep voor het leidend personeel van de wetenschappelijke inrichtingen van de Staat;
 - 8° (de beroepscommissies inzake beroepsongeschiktheid.)
- (Ingevoegd door art. 6 KB 7 september 2003 (B.S., 15 September 2003)).

Artikel 2

Dit besluit heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2000.

Artikel 3

Onze Ministers en Onze Staatssecretarissen zijn, ieder wat hem betreft, belast met de uitvoering van dit besluit.

80. Besluit van de Vlaamse Regering van 18 februari 2000 tot vaststelling van de voorwaarden en de procedure inzake het verzoek om afwijking krachtens artikel 6 van het decreet van 15 juli 1997 houdende invoering van een meer evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in adviesorganen

(B.S., 20 april 2000)

Artikel 1

In dit besluit wordt verstaan onder :

1° het decreet : het decreet van 15 juli 1997 houdende invoering van een meer evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in adviesorganen;

2° de Minister : de Vlaamse Minister bevoegd voor de Gelijke Kansen;

3° de administratie : de Cel Gelijke Kansen in Vlaanderen van het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap;

4° de indiener : de benoemende overheid, bedoeld in artikel 6 van het decreet. Ingeval de Vlaamse Regering de benoemende overheid is, wordt de Minister onder wie het adviesorgaan ressorteert, gemachtigd om namens de Vlaamse Regering als indiener op te treden.

Artikel 2

Het verzoek om afwijking op basis van artikel 6 van het decreet wordt door de indiener gestuurd naar de administratie. Het verzoek wordt schriftelijk ingediend en moet de volgende elementen bevatten :

1° de vermelding van de wettelijke benaming van het adviesorgaan;

2° een kopie van de normatieve tekst bedoeld in artikel 2, eerste lid, van het decreet, alsmede een kopie van de besluiten die in voorkomend geval ter uitvoering ervan werden genomen en die de samenstelling en de werking van het adviesorgaan regelen;

3° een overzicht van de taken van het adviesorgaan, in de zin van artikel 2, tweede lid, van het decreet;

4° de concrete samenstelling van het betrokken adviesorgaan, op basis van de lijst van de effectieve leden op het ogenblik dat het verzoek om afwijking wordt ingediend;

5° de omstandige motivering waarin de indiener verklaart waarom hij meent onmogelijk te kunnen voldoen aan de voorwaarde, gesteld in artikel 3 van het decreet;

6° het bewijs dat de nodige inspanningen werden geleverd om het adviesorgaan samen te stellen volgens artikel 3 van het decreet;

7° een beschrijving van de inspanningen die geleverd zullen worden om het betrokken adviesorgaan samen te stellen volgens de vereiste van artikel 3 van het decreet en de vermelding van de termijn waarbinnen dit gerealiseerd kan worden;

8° alle relevante stukken die dienstig zijn voor een correcte beoordeling van het dossier.

Het verzoek dat niet voldoet aan de voorwaarden bepaald in dit artikel, is niet ontvankelijk.

Artikel 3

Telkens wanneer bij een gehele of gedeeltelijke vernieuwing van de samenstelling van een adviesorgaan blijkt dat onmogelijk kan voldaan worden aan de voorwaarde van artikel 3 van het decreet, moet een verzoek om afwijking worden ingediend overeenkomstig de bepalingen van dit besluit.

Artikel 4

De administratie meldt aan de indiener onverwijld de ontvangst van het verzoek en vermeldt daarbij of het verzoek al dan niet ontvankelijk is.

Ingeval het verzoek onontvankelijk is, deelt de administratie de redenen hiervan mee. Ze vraagt daarbij de indien er hetzij om het verzoek te vervolledigen, hetzij om een geheel nieuw verzoek in te dienen.

Artikel 5

De administratie stelt het dossier samen en legt dit, samen met haar advies, aan de Minister voor.

Artikel 6

De Minister neemt een beslissing over het verzoek om afwijking binnen dertig werkdagen volgend op de datum van ontvangst van het ontvankelijke verzoek. Deze termijn wordt verdubbeld voor de verzoeken om een afwijking die worden ingediend in de zes maanden die volgen op de datum van inwerkingtreding van dit besluit.

Bij ontstentenis van een beslissing binnen de in het eerste lid bedoelde termijn, wordt de afwijking verondersteld niet te zijn toegekend.

Ingeval de afwijking wordt verleend, kan de Minister de voorwaarden bepalen of een termijn opleggen om te voldoen aan de vereiste van artikel 3 van het decreet.

De beslissing die een afwijking toestaat heeft enkel betrekking op de samenstelling van het betrokken adviesorgaan op het ogenblik dat het verzoek om afwijking werd ingediend.

Artikel 7

De administratie stelt de indiener onverwijld in kennis van het gevolg dat aan zijn aanvraag werd verleend.

Artikel 8

Tegen een beslissing waarbij het verzoek om afwijking niet werd ingewilligd of na het verstrijken van de termijn waarbinnen de beslissing moest worden genomen, kan de indiener beroep instellen bij de Vlaamse Regering.

Het beroep moet schriftelijk worden ingediend binnen een termijn van vijftien werkdagen die, naar gelang van het geval, ingaat de dag na het versturen van de beslissing of de dag na het verstrijken van de termijn waarbinnen een beslissing moest worden genomen. In dit laatste geval schorst het uitblijven van een kennisgeving de aanvang van de beroepstermijn niet.

De Vlaamse Minister onder wie het betrokken adviesorgaan ressorteert, dient daartoe een nota in bij de Minister-President van de Vlaamse Regering, met het verzoek om de aangelegenheid te agenderen op de eerstvolgende vergadering van de Vlaamse Regering.

Bij de nota bedoeld in het derde lid, wordt een dossier gevoegd dat de volgende elementen bevat :

1° een nota aan de Vlaamse Regering;

2° alle elementen, genoemd in artikel 2;

3° in voorkomend geval, de aangevochten beslissing van de Minister.

De indiener van het beroep brengt de Minister onverwijld op de hoogte van het ingestelde beroep en bezorgt deze Minister tezelfdertijd een kopie van de nota en de bijbehorende stukken.

Artikel 9

Als de afwijking wordt toegestaan, hetzij door de Minister, hetzij door de Vlaamse Regering, wordt een uittreksel van de beslissing tot afwijking in het Belgisch Staatsblad bekendgemaakt.

Artikel 10

Dit besluit treedt in werking op de dag van de bekendmaking ervan in het Belgisch Staatsblad.

Artikel 11

De Vlaamse Minister bevoegd voor de Gelijke Kansen, is belast met de uitvoering van dit besluit.

81. Besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 26 juli 2000 ter bescherming van de personeelsleden van de Diensten van de Regering van de Franse Gemeenschap en van sommige instellingen van openbaar nut tegen ongewenst seksueel of psychologisch gedrag op het werk

(B.S., 30 augustus 2000)

Gewijzigd bij Besluit van de Franse Gemeenschap van 19 december 2002 (B.S., 31 december 2002), van 13 juli 2001 (B.S., 17 augustus 2001) en van 21 april 2004 (B.S., 8 juli 2004).

Artikel 1

Dit besluit is toepasselijk op de personeelsleden :

1° werd vervangen, maar de nieuwe vorm werd niet gepubliceerd in de Nederlandse taal.

2° van de instellingen van openbaar nut die ressorteren onder Sectorcomité XVII, opgericht krachtens artikel 19 van het koninklijk besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel.

3° van de Hoge Raad voor de Audiovisuele sector.

(3° toegevoegd bij art. 2 B.F.R. 21 april 2004 (B.S., 8 juli 2004)).

Artikel 2

(Opgeheven bij art. 3 B.F.R. 21 april 2004 (B.S., 8 juli 2004)).

Artikel 2bis

(Opgeheven bij art. 4 B.F.R. 21 april 2004 (B.S., 8 juli 2004)).

Artikel 3

De personeelsleden mogen geen ongewenst seksueel (of psychologisch) gedrag op het werk hebben in de betrekkingen zowel met de hiërarchische meerderen, collega's of ondergeschikten als met dienstgebruikers en derden met wie zij op het werk of naar aanleiding van prestaties betrekkingen hebben.

Artikel 4

(Gewijzigd bij art. 5 B.F.R. 21 april 2004 (B.S., 8 juli 2004)).

§ 1. Met toepassing van artikel 32 sexies, § 1, 2° van de wet van 11 juni 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, stelt elke instelling bedoeld in artikel 1 ten minste twee vertrouwenspersonen aan.

§2. De rol van de vertrouwenspersonen bedoeld in het eerste lid wordt vervuld door ambtenaren van niveau 1 of 2+, onder wie een vrouwelijk personeelslid en een mannelijk personeelslid, die een dienstanciënniteit van ten minste 5 jaar tellen. Voor de aanwijzing van de ambtenaren waaruit de vertrouwensdienst van een instelling van openbaar nut is samengesteld, is die anciënniteitsvoorwaarde echter pas na een termijn van vijf jaar na de oprichting van die instelling vereist.

§ 3. De vertrouwenspersonen worden aangesteld met hun toestemming, voor een hernieuwbare periode van 3 jaar, door de secretaris-generaal van het ministerie, door de ambtenaar die de leiding heeft van het Ondersteuningsorgaan van de ministeriële kabinetten, door de Voorzitter (ster) van de Hoge Raad voor de Audiovisuele sector of door de bevoegde leidend ambtenaar inzake het personeel van de instelling.

Artikel 5

(Opgeheven bij art. 6 B.F.R. 21 april 2004 (B.S., 8 juli 2004)).

Artikel 6

(Opgeheven bij art. 7 B.F.R. 21 april 2004 (B.S., 8 juli 2004)).

Artikel 7

(Gewijzigd bij art. 8 B.F.R. 21 april 2004 (B.S., 8 juli 2004)).

Voor de uitoefening van zijn/haar ambt ressorteert de vertrouwenspersoon rechtstreeks onder de secretaris-generaal van het ministerie, de ambtenaar die de leiding heeft van het Ondersteuningsorgaan van de ministeriële kabinetten, de Voorzitter (ster) van de Hoge Raad voor de Audiovisuele sector of onder de bevoegde leidend ambtenaar inzake het personeel van de instelling, ieder wat betreft de vertrouwenspersonen aangesteld binnen de diensten die hij/zij leidt.

Artikel 8

De in artikel 3 bedoelde beginselverklaring betreffende het ongewenst gedrag, alsook de identiteit van de vertrouwenspersonen bedoeld in artikel 4, § 2, worden medegedeeld aan de personeelsleden.

Artikel 9

Iedere persoon die het slachtoffer is van ongewenst seksueel (of psychologisch) gedrag op het werk, kan die feiten ter kennis brengen van de hiërarchische meerdere van de vermoedelijk dader.

Artikel 10

Elk feit in verband met ongewenst seksueel (of psychologisch) gedrag op het werk dat werd gepleegd door een statutair personeelslid, kan aanleiding geven tot een tuchtprocedure en tot het bepalen van tuchtstraffen overeenkomstig de bepalingen die op het statutair personeel van toepassing zijn.

Elk feit in verband met ongewenst seksueel (of psychologisch) gedrag op het werk dat werd gepleegd door een contractueel personeelslid, kan aanleiding geven tot een sanctie overeenkomstig de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

De in de vorige leden bedoelde procedures zijn onafhankelijk van de in artikel 5, § 2, bedoelde procedure.

Op initiatief of met de instemming van het personeelslid dat door ongewenst seksueel (of psychologisch) gedrag wordt getroffen, kan de overheid die bevoegd is om de tuchtprocedure of de procedure voor het ontslag in te stellen, echter overleg plegen met de vertrouwenspersoon, inzonderheid met het oog op het aanvullen en invullen van hun respectieve dossiers. BFG 2001-07-13/63, art. 3, 002; Inwerkingtreding : 27-08-2001

Artikel 11

(Gewijzigd bij art. 5 B.F.R. 21 april 2004 (B.S., 8 juli 2004)).

De secretaris-generaal van het ministerie, de ambtenaar die de leiding heeft van het Ondersteuningsorgaan van de ministeriële kabinetten (, de Voorzitter(ster) van de Hoge Raad voor de Audiovisuele sector) of de leidend ambtenaar die bevoegd is voor het personeel van de instelling deelt een jaarlijks activiteitenverslag van de vertrouwensdienst aan de leden van de Regering mede.

Artikel 12

Dit besluit treedt in werking de dag waarop het in het Belgisch Staatsblad wordt bekendgemaakt.

Artikel 13

De Minister tot wiens bevoegdheid de ambtenarenzaken behoren, is belast met de uitvoering van dit besluit.

82. Wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector

(B.S., 5 januari 2001 err. B.S., 31 oktober 2001)

HOOFDSTUK I Algemene bepalingen

Artikel 1

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

Artikel 2

Bij deze wet wordt de richtlijn 93/104/EEG van de Raad van 23 november 1993 betreffende sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd omgezet.

HOOFDSTUK II Definities en toepassingsgebied

Artikel 3

Voor de toepassing van deze wet wordt verstaan onder :

1° werknemers : de personen die, krachtens een arbeidsrelatie van statutaire of van contractuele aard, met inbegrip van de stagiairs en de tijdelijken, arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon;

2° werkgevers : de personen die de onder 1° genoemde personen tewerkstellen.

Artikel 4

Deze wet is van toepassing op de werknemers die in de overheidssector tewerkgesteld zijn en op hun werkgevers, met uitzondering van :

1° de instellingen die een industriële of commerciële activiteit uitoefenen en de instellingen die geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging verlenen;

2° de contractuele werknemers in dienst genomen voor behoeften in het buitenland.

De hoofdstukken III en IV van deze wet zijn niet van toepassing op de personeelsleden onderworpen aan de wet van 7 december 1998 tot organisatie van een geïntegreerde politiedienst, gestructureerd op twee niveaus en op het militair personeel, noch op het burgerlijk personeel waarvan de aanwezigheid vereist is bij de militairen die prestaties verrichten in de deelstand " intensieve dienst ", " hulpverlening " en " operationele inzet ". De Koning stelt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, minimumvoorschriften op het vlak van veiligheid en gezondheid inzake organisatie van de arbeidstijd en bijzondere bepalingen inzake nachtarbeid vast die aangepast zijn aan de specifieke opdrachten die deze werknemers moeten vervullen en waarborgt hun

daarbij niettemin een beschermingsniveau dat gelijkwaardig is aan dat van de andere werknemers die door deze wet beoogd worden.

HOOFDSTUK IV **Bijzondere bepalingen betreffende nachtarbeid**

Afdeling 1 **Het verbod op nachtarbeid**

Artikel 10

De werknemers mogen geen nachtarbeid verrichten.

Onder nachtarbeid wordt verstaan de arbeid verricht tussen twintig en zes uur.

Afdeling 2 **Afwijkingen op het verbod op nachtarbeid**

Artikel 11

In afwijking van artikel 10 mag nachtarbeid worden verricht voor zover de aard van de werken of de activiteit dit rechtvaardigt :

1° wanneer het gaat om werknemers die een leidende functie uitoefenen of die over een autonome beslissingsbevoegdheid beschikken;

2° voor de uitvoering van werkzaamheden naar aanleiding van late vergaderingen;

3° voor de diensten die bijdragen tot de burgerlijke, openbare en militaire veiligheid;

4° in de politie- en veiligheidsdiensten;

5° in de magistratuur, de griffie- en parketdiensten;

6° voor de uitvoering van controle- en inspectieopdrachten;

7° voor de uitvoering van wetenschappelijke observatieopdrachten;

8° om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval;

9° voor personen die geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging verlenen;

10° in opvoedings- en opvangtehuizen;

11° in strafinrichtingen, gesloten of halfgesloten inrichtingen;

12° in instellingen van culturele en/of toeristische aard en voor het organiseren van culturele en/of toeristische manifestaties;

13° in ondernemingen voor radio- en televisie-uitzendingen;

14° wanneer het gaat om scheeps- of luchtvaartpersoneel;

15° voor de uitvoering van onderhoudswerken;

16° voor werken die, gezien de aard ervan, niet mogen onderbroken of uitgesteld worden of slechts op bepaalde uren kunnen plaatsvinden;

17° voor het schoonmaken, herstellen en onderhouden voor zover deze werkzaamheden voor de regelmatige voortzetting van het bedrijf nodig zijn;

18° voor dringende arbeid aan machines of materieel voor zover de uitvoering ervan buiten de arbeidsuren onontbeerlijk is om een ernstige belemmering van de normale werking van het bedrijf te voorkomen;

19° voor arbeid die door een onvoorziene noodzakelijkheid wordt vereist;

20° voor bewakings-, toezicht- en wachtdiensten die verband houden met de noodzakelijke bescherming van goederen en personen;

21° voor het uitvoeren van arbeid in opeenvolgende ploegen;

22° voor het uitvoeren van werken waarvoor een permanentie noodzakelijk wordt geacht;

23° wanneer de verwerkte stoffen zeer snel kunnen ontaarden.

In afwijking van ditzelfde artikel 10 kan de Koning onder de door Hem te stellen voorwaarden nachtarbeid toestaan in sommige bedrijfstakken of voor het uitvoeren van sommige werken.

Afdeling 3 **Begeleidingsmaatregelen voor nachtarbeiders**

Artikel 12

§ 1. Deze afdeling is van toepassing op de werkgevers en de werknemers die zij gewoonlijk tewerkstellen in arbeidsregelingen met prestaties tussen twintig en zes uur, met uitsluiting van :

1° de werknemers die uitsluitend prestaties verrichten tussen zes en tweeëntwintig uur;

2° de werknemers die gewoonlijk beginnen te werken vanaf vijf uur.

Eveneens uitgesloten van het toepassingsgebied ervan zijn het zeevaartpersoneel en het varende personeel tewerkgesteld aan werken van vervoer in de lucht.

§ 2. Voor de toepassing van deze afdeling wordt verstaan onder :

1° leden van het vast en tijdelijk personeel : de vastbenoemde ambtenaren en de tijdelijk aangewezen personeelsleden, evenals de stagiairs;

2° leden van het contractueel personeel : de personen die tewerkgesteld zijn krachtens een arbeidsovereenkomst;

3° werknemers : de leden van het vast en tijdelijk personeel en de leden van het contractueel personeel.

Artikel 13

§ 1. Het dagelijkse werkrooster van de in artikel 12 bedoelde werknemers moet evenveel werkuren bevatten als een volledig dagelijks werkrooster, met een minimum van zes uur. Het mag echter niet meer dan acht uur per periode van vierentwintig uren bedragen.

§ 2. De toepassing van paragraaf 1 is beperkt tot de dagen waarop de werknemer de in artikel 12 bedoelde werkzaamheden verricht.

§ 3. Van paragraaf 1 kan worden afgeweken :

1° wanneer het gaat om werknemers die een leidende functie uitoefenen of die over een autonome beslissingsbevoegdheid beschikken;

2° voor de werkzaamheden waarbij de werkplaats en de standplaats van de werknemer ver van elkaar verwijderd zijn of waarbij de verschillende werkplaatsen van de werknemer ver van elkaar verwijderd zijn;

3° voor bewakings-, toezicht- en wachtdiensten die verband houden met de noodzakelijke bescherming van goederen en personen;

4° in opvoedings- en opvangtehuizen;

5° voor de werkzaamheden die gekenmerkt worden door de noodzaak om de continuïteit van de dienst of de productie te verzekeren;

6° in geval van dringende werken aan machines of materieel;

7° in geval van arbeid die door een onvoorziene noodzakelijkheid wordt vereist;

8° in geval van voorzienbare activiteitstoename;

9° om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval;

10° voor de diensten die bijdragen tot (de burgerlijke, openbare en militaire) veiligheid.

De Koning kan onder de door Hem te stellen voorwaarden toestaan dat de in § 1 vastgestelde grenzen overschreden worden in sommige bedrijfstakken of voor het uitvoeren van sommige werken.

§ 4. Behalve in het geval vermeld in § 3, 1°, worden de afwijkingen slechts toegestaan op voorwaarde dat gelijkwaardige periodes van inhaalrust toegekend worden in de loop van de veertien volgende dagen.

Deze periode van veertien dagen kan door de Koning worden aangepast.

Artikel 14

§ 1. De in deze afdeling bedoelde werknemers kunnen bij de aanwerving alleen op vrijwillige basis (in arbeidsregelingen bedoeld in) artikel 12 worden ingeschakeld.

§ 2. Het in paragraaf 1 opgenomen vrijwilligheidsbeginsel is niet van toepassing op de werknemers die door hun school- of beroepsopleiding hebben gekozen voor een beroep dat doorgaans nachtprestaties met zich meebrengt.

De Koning stelt de lijst van deze opleidingen vast.

Artikel 15

Indien een werkgever niet al zijn werknemers tewerkstelt op basis van arbeidsregelingen als bedoeld in artikel 12, kunnen werknemers alleen vrijwillig in het kader van die arbeidsregelingen in dienst worden genomen, onverminderd het principe van de continuïteit van de openbare dienst.

Artikel 16

§ 1. De werknemer, bedoeld in artikel 12, die ten minste vijftig jaar is en die een beroepsactiviteit van ten minste twintig jaar in één of meer van die arbeidsregelingen kan bewijzen, heeft het recht om te vragen in een niet in dat artikel bedoelde arbeidsregeling te worden tewerkgesteld om ernstige medische redenen die door de arbeidsgeneesheer zijn erkend.

Onder ernstige medische redenen die door de arbeidsgeneesheer zijn erkend, moet worden verstaan, de medische redenen die ertoe zouden kunnen leiden dat de gezondheid van de werknemer wordt geschaad indien hij een in artikel 12 bedoeld werk blijft verrichten.

§ 2. De werknemer, bedoeld in artikel 12, die ten minste vijfenvijftig jaar is en die een beroepsactiviteit van ten minste twintig jaar (in één of meer van die arbeidsregelingen) kan bewijzen, heeft het recht om te vragen in een niet in dat artikel bedoelde arbeidsregeling te worden tewerkgesteld.

Artikel 17

§ 1. De werknemer die aan de in § 1 of § 2 van artikel 16 gestelde voorwaarden voldoet en die een niet in artikel 12 bedoeld werk vraagt, dient een schriftelijk verzoek in bij zijn werkgever.

§ 2. De werkgever beschikt over een termijn van zes maanden om de werknemer schriftelijk een niet in artikel 12 bedoeld werk aan te bieden.

§ 3. Indien er geen werk beschikbaar is, kan het lid van het vast en tijdelijk personeel bedoeld in artikel 16, § 2, naargelang het hem schikt, zijn betrekking behouden in de arbeidsregeling waarin het is tewerkgesteld of ter beschikking worden gesteld van de overheid die het in dienst heeft.

De aan het lid van het vast en tijdelijk personeel geboden mogelijkheid om in zijn arbeidsregeling te blijven werken geldt niet (voor het in artikel 16, § 1, bedoelde lid) van het vast en tijdelijk personeel omwille van de ernstige medische redenen.

§ 4. Indien er geen werk beschikbaar is kan het in artikel 16, § 2, vermelde lid van het contractueel personeel, naargelang het hem schikt, zijn betrekking behouden in de arbeidsregeling waarin het is tewerkgesteld of een einde stellen aan zijn arbeidsovereenkomst.

De aan het lid van het contractueel geboden mogelijkheid om in zijn arbeidsregeling te blijven werken geldt niet voor het in artikel 16, § 1, bedoelde lid van het contractueel personeel in geval van ernstige medische redenen.

Artikel 18

Wanneer een werkneemster bedoeld in artikel 12 zwanger is, kan zij een werk in een niet in dat artikel bedoelde arbeidsregeling krijgen, voor zover zij een schriftelijk verzoek indient :

a) vanaf ten minste drie maanden voor de vermoedelijke bevallingsdatum tot ten minste drie maanden na de geboorte;

b) of wanneer dit op grond van een medisch attest voor de gezondheid van de moeder of van het kind noodzakelijk is :

- gedurende nog andere perioden tijdens de zwangerschap;

- gedurende een periode van maximum één jaar na de bevalling.

Niettemin, wanneer overplaatsing naar werk overdag technisch of objectief niet mogelijk is of om gegronde redenen redelijkerwijs niet kan worden verlangd, wordt de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van de betrokken werkneemster geschorst of wordt de persoon wiens rechtspositie eenzijdig door de overheid is geregeld vrijgesteld van arbeid.

Artikel 19

De werknemer bedoeld in artikel 12 heeft het recht om op grond van dwingende redenen te vragen tijdelijk in een niet in dat artikel bedoelde arbeidsregeling te worden tewerkgesteld.

De werkgever zal bij voorkeur dat verzoek trachten in te willigen voor zover dit gelet op de beschikbare betrekkingen en de kwalificatie van de werknemer mogelijk is.

Artikel 20

§ 1. Wanneer de arbeidsgeneesheer na afloop van een medisch onderzoek, hetzij op eigen initiatief, hetzij op verzoek van de in artikel 12 vermelde werknemer, vaststelt dat deze laatste gezondheidsproblemen heeft die verband houden met het feit dat hij een in dat artikel bedoeld werk verricht, voert hij, vooraleer de mutatie of verwijdering voor te stellen, de passende aanvullende onderzoeken uit. (Hij moet inlichtingen inwinnen) over de sociale toestand van de werknemer en ter plaatse de maatregelen en de aanpassingen nagaan die geschikt kunnen zijn om de werknemer ondanks zijn eventuele zwakke punten op zijn post te behouden. De werknemer kan zich laten bijstaan door de persoon van zijn keuze.

De geneesheer maakt aan de werkgever en aan de werknemer de maatregelen kenbaar die moeten getroffen worden om zo snel mogelijk de te grote risico's en eisen die hij heeft vastgesteld te verhelpen. Het orgaan dat, met toepassing van het vakbondsstatuut, de plaats inneemt van het Comité voor preventie en bescherming op het werk wordt erover ingelicht.

§ 2. Indien de arbeidsgeneesheer na deze onderzoeken een maatregel tot verwijdering voorstelt, wordt de werknemer hiervan op de hoogte gebracht.

Indien mogelijk stelt de werkgever de werknemer tewerk in een andere dan een in artikel 12 bedoelde arbeidsregeling, rekening houdend met de aanbevelingen van de arbeidsgeneesheer.

Artikel 21

Werknemers die op basis van arbeidsregelingen als bedoeld in artikel 12 tewerkgesteld, zijn, hebben dezelfde rechten als werknemers die niet op basis van zulke regelingen in dienst zijn, op het stuk van :

- 1° vakbondsvertegenwoordiging en deelneming aan het vakbondsleven;
- 2° algemene en beroepsopleiding;
- 3° hygiëne, veiligheid en geneeskundige verzorging;
- 4° sociale infrastructuur.

HOOFDSTUK V Opheffingsbepaling

Artikel 22

Artikel 12, § 2, van de wet van 17 februari 1997 betreffende de nachtarbeid, wordt opgeheven.

HOOFDSTUK VI Overgangs- en slotbepalingen

Artikel 23

De bepalingen van deze wet doen geen afbreuk aan wettelijke, reglementaire of administratieve bepalingen die gunstiger zijn voor de bescherming van de werknemers.

Artikel 24

Bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad wijst de Koning de ambtenaren aan die moeten toezien op de naleving van de bepalingen van deze wet en schrijft Hij voor hoe dat toezicht geschiedt.

De Koning bepaalt, bij in Ministerraad overlegd besluit, de wijze waarop de representatieve vakorganisaties betrokken worden bij de controle op de naleving van deze wet.

Artikel 25

Deze wet treedt in werking op de eerste dag van de zesde maand na die waarin ze is bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad.

Kondigen deze wet af, bevelen dat zij met 's Lands zegel zal worden bekleed en door het Belgisch Staatsblad zal worden bekendgemaakt.

83. Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 80 van 27 november 2001, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een recht op borstvoedingspauzes

Algemeen bindend verklaard bij K.B. 21 januari 2002, (B.S., 12 februari 2002).

HOOFDSTUK I Draagwijdte van de overeenkomst

Artikel 1

In de lijn van verdrag nr. 183 van de Internationale Arbeidsorganisatie betreffende de herziening van het verdrag (herzien) betreffende de bescherming van het moederschap, 1952 en het Europees sociaal handvest, voorziet deze collectieve arbeidsovereenkomst in een recht op borstvoedingspauzes onder de verderop bepaalde voorwaarden en regels.

Borstvoedingspauzes hebben tot doel de moeder in staat te stellen borstvoeding te geven en/of melk af te kolven.

HOOFDSTUK II Toepassingsgebied

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers die op grond van een arbeidsovereenkomst zijn tewerkgesteld alsook op de werkgevers die hen tewerkstellen.

HOOFDSTUK III Recht op borstvoedingspauzes

Artikel 3

De werknemer heeft, volgens de regels bepaald in de hoofdstukken IV en V van deze overeenkomst, het recht haar arbeidsprestaties te schorsen om haar kind met moedermelk te voeden en/of melk af te kolven.

Commentaar

Het recht op borstvoedingspauzes waarin dit artikel voorziet, bestaat in een schorsing van de arbeidsovereenkomst. Deze schorsing wordt als zodanig niet door de werkgever bezoldigd.

De werknemer heeft evenwel recht op haar loon in de vorm van een uitkering ten laste van de sector ziekte- en invaliditeitsverzekering, waarvan de financiering wordt gesolidariseerd.

Artikel 4

§ 1. Om borstvoeding te geven en/of melk af te kolven maakt de werknemer in beginsel gebruik van de onopvallende, goed verluchte, goed verlichte, propere en behoorlijk verwarmde plaats die de werkgever,

ingevolge artikel 88, 5de alinea van het Algemeen Reglement voor de arbeidsbescherming, ter beschikking stelt van zwangere vrouwen en zogende moeders, waar zij de mogelijkheid hebben in aangepaste omstandigheden in liggende positie te kunnen rusten.

§ 2. Met verwijzing naar artikel 100 van het Algemeen Reglement voor de arbeidsbescherming kan een plaats van de woning van de werkgever dienst doen als plaats waar de werkneemster borstvoeding geeft en/of melk afcolft, voorzover ze als dusdanig bruikbaar is en op voorwaarde :

- a) dat het aantal werkneemsters dat de inrichting moet kunnen gebruiken, niet groter is dan 10;
- b) dat deze woning gelegen is op de werkplaats zelf of eraan paalt ofwel dat ze op korte afstand ervan gelegen is, zodat de werkneemsters die zich ernaar moeten begeven, geen aanzienlijk tijdverlies veroorzaakt wordt;
- c) dat de vereiste inrichtingen in deze woning werkelijk ter beschikking van de werkneemsters gesteld worden;
- d) dat het gebruik van deze inrichtingen gebeurt onder alle voorwaarden van gewenste welvoeglijkheid;
- e) dat de werkgever de geneesheren-arbeidsinspecteurs alsmede de bezoek(st)ers arbeidshygiëne toestaat tijdens de werkuren de inrichtingen van zijn woning te inspecteren die ter beschikking worden gesteld van werkneemsters die borstvoeding geven en/of melk afcolven.

§ 3. Met verwijzing naar artikel 101, § 3 van het Algemeen Reglement voor de arbeidsbescherming mag de plaats die ter beschikking wordt gesteld van werkneemsters die borstvoeding geven en/of melk afcolven, voor meerdere werkgevers gemeenschappelijk zijn in winkelgalerijen.

§ 4. In afwijking van de paragrafen 1, 2 en 3 kunnen de werkneemster en haar werkgever een andere plaats overeenkomen waar de werkneemster borstvoeding geeft en/of melk afcolft.

Commentaar

Dit artikel geeft met betrekking tot het recht op borstvoedingspauzes de bepalingen aan die in het Algemeen Reglement voor de arbeidsbescherming opgenomen zijn in verband met de verpozingslokalen.

De andere plaats die de werkneemster en haar werkgever ingevolge § 4 van dit artikel overeenkomen kan bijvoorbeeld zijn, een andere plaats in de onderneming dan de plaats bedoeld in de paragrafen 1, 2 en 3, met name de bedrijfs \grave{c} reche, of een \grave{c} reche buiten de onderneming of de woonplaats van de werkneemster.

HOOFDSTUK IV

Nadere regels voor de uitoefening van het recht op borstvoedingspauzes

Artikel 5

§ 1. De borstvoedingspauze duurt een half uur.

§ 2. De werkneemster die tijdens een werkdag 4 uur of langer werkt, heeft die dag recht op één pauze.

De werkneemster die tijdens een werkdag ten minste 7 en een half uur werkt, heeft die dag recht op twee pauzes.

§ 3. Als de werkneemster recht heeft op twee pauzes tijdens een werkdag, kan zij de pauze in één keer of in twee keer opnemen.

§ 4. De duur van de in § 2 van dit artikel bedoelde pauze(s) is bij de duur van de prestaties van de werkdag inbegrepen.

Commentaar

Volgens dit artikel heeft de werknemster die borstvoeding geeft en/of melk afkolft, naar gelang de duur van haar prestaties tijdens een werkdag recht op één of twee pauzes.

De arbeidsuren die in aanmerking worden genomen om te bepalen hoeveel pauzes de werknemster per werkdag mag nemen, zijn de uren die op de bedoelde dag effectief worden gepresteerd.

Voorbeeld :

Een werknemster werkt 18 uur per week : een dag 3 uur, een dag 7 uur en een dag 8 uur.

Voor de dag waarop zij 3 uur werkt, heeft zij geen recht op een pauze omdat haar arbeidsprestaties lager liggen dan de duur die in § 2, 1e alinea van dit artikel is bepaald.

Zij heeft recht op één pauze tijdens de dag waarop zij 7 uur werkt. Concreet neemt zij die dag een pauze en werkt zij effectief 6 en een half uur overeenkomstig § 2, 1e alinea en § 4 van dit artikel.

Zij heeft recht op twee pauzes tijdens de dag waarop zij 8 uur werkt. Concreet neemt zij die dag twee pauzes en werkt zij effectief 7 uur overeenkomstig § 2, 2e alinea, § 3 en § 4 van dit artikel.

Artikel 6

De werknemster heeft recht op borstvoedingspauzes tot 7 maanden na de geboorte van het kind.

Artikel 7

In uitzonderlijke omstandigheden die verband houden met de gezondheidstoestand van het kind en voorzover een en ander blijkt uit een medisch getuigschrift, kan de totale duur tijdens welke de werknemster recht heeft op borstvoedingspauzes, met maximum twee maanden worden verlengd.

Commentaar

Volgens dit artikel wordt met name de premature geboorte van het kind als een uitzonderlijke omstandigheid beschouwd.

Artikel 8

§ 1. De werknemster dient met haar werkgever overeen te komen op welk(e) moment(en) van de dag zij de borstvoedingspauze (s) kan nemen.

§ 2. Bij ontstentenis van een akkoord vallen de borstvoedingspauzes onmiddellijk vóór of na de in het arbeidsreglement bepaalde rusttijden.

Commentaar

De tussen de werknemster en haar werkgever overeengekomen pauze(s) kan (kunnen) op elk moment van de werkdag worden genomen.

Bovendien is het vanzelfsprekend dat de werknemster en de werkgever steeds de mogelijkheid hebben om het tijdstip (de tijdstippen) van de borstvoedingspauzes als overeengekomen ingevolge § 1 van dit artikel, in onderlinge overeenstemming te herzien in het licht van de evolutie van de borstvoeding.

HOOFDSTUK V

Nadere regels inzake bewijs en kennisgeving van de uitoefening van het recht op borstvoedingspauzes

Artikel 9

§ 1. De werknemster die deze overeenkomst wenst te genieten, brengt 2 maanden op voorhand haar werkgever hiervan op de hoogte.

De termijn van 2 maanden kan in onderlinge overeenstemming tussen de werkgever en de werknemster worden ingekort.

§ 2. De kennisgeving gebeurt door middel van een aangetekend schrijven of de overhandiging van een geschrift waarvan het duplicaat voor ontvangst wordt ondertekend door de werkgever.

Artikel 10

§ 1. Het recht op borstvoedingspauzes wordt toegekend mits het bewijs van de borstvoeding wordt geleverd.

§ 2. Het bewijs van de borstvoeding wordt vanaf het begin van de uitoefening van het recht op borstvoedingspauzes, naar keuze van de werknemster, geleverd door een attest van een consultatiebureau voor zuigelingen (Kind en Gezin of ONE) of door een medisch getuigschrift.

§ 3. Nadien moet de werknemster de werkgever elke maand een attest of een medisch getuigschrift bezorgen, telkens op de datum waarop de uitoefening van het recht op borstvoedingspauzes voor het eerst is ingegaan.

HOOFDSTUK VI Bescherming tegen ontslag

Artikel 11

§ 1. De werkgever van een werknemster die borstvoeding geeft en/of melk afcolft, mag geen daad stellen om de dienstbetrekking eenzijdig te beëindigen, vanaf het ogenblik dat hij op de hoogte werd gebracht van de uitoefening van het recht als bedoeld in hoofdstuk III van deze overeenkomst tot het verstrijken van een termijn van een maand die ingaat op de dag volgend op het verstrijken van de geldigheid van het laatste attest of het laatste medisch getuigschrift als bedoeld in artikel 10 van deze overeenkomst, behalve om redenen die geen verband houden met de fysieke toestand als gevolg van de borstvoeding en/of het afkolven van melk.

§ 2. De werkgever dient deze redenen te bewijzen. Op verzoek van de werknemster brengt de werkgever haar hiervan schriftelijk op de hoogte.

§ 3. Als de aangevoerde reden tot staving van het ontslag niet voldoet aan de bepalingen van § 1 van dit artikel, of wanneer er geen reden is, betaalt de werkgever aan de werknemster een forfaitaire vergoeding die gelijk is aan het brutoloon voor 6 maanden, onverminderd de aan de werknemster verschuldigde vergoedingen in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst.

§ 4. De vergoeding die overeenkomstig § 3 van dit artikel aan de werknemster wordt betaald, kan niet worden gecumuleerd met de vergoeding waarin artikel 40, § 3 van de arbeidswet van 16 maart 1971 voorziet.

§ 5. De cumulatieregels betreffende de vergoeding waarin artikel 40, § 3 van de arbeidswet van 16 maart 1971 voorziet, gelden ook voor de vergoeding als bedoeld in § 3 van dit artikel.

HOOFDSTUK VII Slotbepalingen

Artikel 12

Deze overeenkomst treedt in werking op 1 juli 2002.

Zij is gesloten voor onbepaalde tijd.

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

De organisatie die het initiatief tot herziening of opzegging neemt, moet de redenen ervan aangeven en amendementsvoorstellen indienen. De andere organisaties verbinden zich ertoe deze binnen een maand na ontvangst ervan in de Nationale Arbeidsraad te bespreken.

84. Koninklijk besluit van 12 december 2001 tot uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven betreffende het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking

(B.S., 18 december 2001)

**HOOFDSTUK I
Inleidende bepalingen.**

Artikel 1

(Gewijzigd door art. 1 K.B. 16 april 2002 (B.S., 27 april 2002)).

Voor de toepassing van dit besluit wordt verstaan onder :

1° herstelwet : de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen;

2° collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 : de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis van 19 december 2001, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 van 14 februari 2001 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 25 januari 2002;

3° werknemer tewerkgesteld in een deeltijdse arbeidsregeling : een werknemer wiens normale arbeidsduur, berekend op weekbasis of als gemiddelde over een werkperiode van maximaal een jaar, minder is dan die van een voltijdse werknemer in een vergelijkbare situatie;

4° voltijdse werknemer in een vergelijkbare situatie : de werknemer die voltijds werkzaam is en die :

a) dezelfde soort arbeidsovereenkomst heeft en hetzelfde of soortgelijk werk verricht of dezelfde of een soortgelijke functie uitoefent;

b) en in dezelfde vestiging werkzaam is of, bij afwezigheid in deze vestiging van voltijdse werknemers in een vergelijkbare situatie, in dezelfde onderneming of, bij afwezigheid in deze onderneming van voltijdse werknemers in een vergelijkbare situatie, in dezelfde bedrijfstak als de deeltijdse werknemer;

5° directeur : de directeur van het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening of de ambtenaren die door de administrateur-generaal van de Rijksdienst zijn aangeduid;

6° specifieke vormen : volledige en gedeeltelijke loopbaanonderbreking in het kader van palliatieve zorgen, bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid en ouderschapsverlof, krachtens gelijk welke wettekst of reglementaire tekst genomen in uitvoering van de herstelwet.

**HOOFDSTUK II
Toepassingsgebied**

Artikel 2

Dit besluit is van toepassing op de werkgevers en de werknemers bedoeld in artikel 103bis van de herstelwet.

Artikel 3

Dit besluit is niet van toepassing op de werknemers die hun arbeidsovereenkomst volledig schorsen of hun arbeidsprestaties verminderen in toepassing van :

- 1° de artikelen 100bis en 102bis van de herstelwet, voor het verlenen van palliatieve zorgen;
- 2° het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan;
- 3° het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid.

HOOFDSTUK III Bedrag van de uitkeringen

Artikel 4

§ 1. In uitvoering van artikel 103quater van de herstelwet bedraagt het bedrag van de uitkering van de werknemers die hun voltijdse arbeidsprestaties volledig schorsen in toepassing van artikel 3, § 1, 1° van de CAO nr. 77 :

A) 364,55 euro per maand wanneer de voltijdse werknemer niet gedurende minstens vijf jaar verbonden is geweest met een arbeidsovereenkomst met zijn werkgever;

B) 486,07 euro per maand wanneer de voltijdse werknemer wel gedurende minstens vijf jaar verbonden is geweest met een arbeidsovereenkomst met zijn werkgever;

Aan de werknemers die een deeltijdse arbeidsregeling schorsen, wordt een gedeelte van het in het eerste lid vermelde bedrag toegekend dat proportioneel is aan de arbeidsduur in die deeltijdse arbeidsregeling.

§ 2. In uitvoering van artikel 103quater van de herstelwet bedraagt het bedrag van de uitkering van de werknemers die hun voltijdse arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking in toepassing van artikel 3, § 1, 2° van de CAO nr. 77 :

A) 182,27 euro per maand wanneer de voltijdse werknemer niet gedurende minstens vijf jaar verbonden is geweest met een arbeidsovereenkomst met zijn werkgever;

B) 243,03 euro per maand wanneer de voltijdse werknemer wel gedurende minstens vijf jaar verbonden is geweest met een arbeidsovereenkomst met zijn werkgever.

Aan de werknemers die tewerkgesteld zijn in een deeltijdse arbeidsregeling die tenminste 3/4 bedraagt van een voltijdse betrekking en die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking, wordt per maand een gedeelte van het in het eerste lid vermelde bedrag toegekend dat proportioneel is aan het aantal uren waarmee de arbeidsprestaties verminderd worden.

§ 3. Het recht op onderbrekingsuitkeringen voor de in dit artikel bedoelde werknemers wordt beperkt tot maximum 60 maanden gedurende de volledige beroepsloopbaan.

Voor de berekening van de duur van 60 maanden wordt rekening gehouden met de periodes van volledige en halftijdse loopbaanonderbreking waarvan de werknemer reeds heeft genoten krachtens gelijk welke wettekst of reglementaire tekst genomen in uitvoering van de herstelwet, met uitzondering van de specifieke vormen.

§ 4. De Minister die Tewerkstelling en Arbeid onder zijn bevoegdheid heeft, bepaalt de regels betreffende de terugvordering van onrechtmatig genoten uitkeringen en betreffende het eventueel afzien van de terugvordering in geval van niet-naleving van de in artikel 3, § 1 van de CAO nr. 77 bepaalde minimumduur van drie maanden.

Artikel 5

(Gewijzigd door art. 2 K.B. 16 april 2002 (B.S., 27 april 2002)).

§ 1. In uitvoering van artikel 103quater van de herstelwet bedraagt het bedrag van de uitkering van de voltijdse werknemers die hun loopbaan verminderen in de zin van artikel 6, § 1 van de CAO nr. 77 ten belope van een dag of twee halve dagen per week, (120,03 euro) per maand.

Voor de alleenwonende werknemer wordt het bedrag van 120,03 euro bedoeld in het vorige lid vervangen door het bedrag van 154,90 euro.

Onder alleenwonende werknemer wordt voor toepassing van het vorige lid verstaan de werknemer die alleen woont en de werknemer die uitsluitend samenwoont met één of meerdere kinderen die hij ten laste heeft.

§ 2. Het recht op onderbrekingsuitkeringen voor de in dit artikel bedoelde werknemers wordt beperkt tot maximum 60 maanden gedurende de volledige beroepsloopbaan.

Voor de berekening van de duur van 60 maanden wordt rekening gehouden met de periodes van vermindering van de arbeidsprestaties met een vijfde, een vierde en een derde, waarvan de werknemer reeds heeft genoten krachtens gelijk welke wettekst of reglementaire tekst genomen in uitvoering van de herstelwet, met uitzondering van de specifieke vormen.

§ 3. De Minister die Tewerkstelling en Arbeid onder zijn bevoegdheid heeft, bepaalt de regels betreffende de terugvordering van onrechtmatig genoten uitkeringen en betreffende het eventueel afzien van de terugvordering in geval van niet-naleving van de in artikel 6, § 1 van de CAO nr. 77 bepaalde minimumduur van zes maanden.

Artikel 6

(Gewijzigd door art. 3 K.B. 16 april 2002 (B.S., 27 april 2002)).

§ 1. In uitvoering van artikel 103quater van de herstelwet bedraagt het bedrag van de uitkering van de voltijdse werknemers van 50 jaar en ouder die hun loopbaan verminderen in de zin van artikel 9, § 1, 1^o van de CAO 77, (168,64 euro) per maand.

§ 2. In uitvoering van artikel 103quater van de herstelwet bedraagt het bedrag van de uitkering van de werknemers van 50 jaar en ouder, die hun voltijdse arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking in toepassing van artikel 9, § 1, 2^o van de CAO 77, (363,06 euro) per maand.

Aan de werknemers die tewerkgesteld zijn in een deeltijdse arbeidsregeling die tenminste 3/4 bedraagt van een voltijdse betrekking en die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking, wordt per maand een gedeelte van het in het eerste lid vermelde bedrag toegekend dat proportioneel is aan het aantal uren waarmee de arbeidsprestaties verminderd worden.

§ 3. Voor de alleenwonende werknemer wordt het bedrag van 168,64 euro bedoeld in § 1 vervangen door het bedrag van 203,51 euro.

Onder alleenwonende werknemer wordt voor toepassing van het vorige lid verstaan de werknemer die alleen woont en de werknemer die uitsluitend samenwoont met één of meerdere kinderen die hij ten laste heeft.

HOOFDSTUK IV Gemeenschappelijke bepalingen

Artikel 7

§ 1. De onderbrekingsuitkeringen kunnen niet gecumuleerd worden :

1° met de inkomsten voortvloeiend uit een politiek mandaat, tenzij het een mandaat van gemeenteraadslid of van lid van een openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn betreft;

2° met de inkomsten voortvloeiend uit een bijkomende activiteit als loontrekkende behalve indien die reeds, tezamen met de activiteit waarvan de uitoefening geschorst wordt of waarvan de prestaties verminderd worden, uitgeoefend werd gedurende ten minste twaalf maanden die het begin van de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of de vermindering van de arbeidsprestaties bedoeld in dit besluit voorafgaan;

3° met de inkomsten voortvloeiend uit de uitoefening van een bijkomende zelfstandige activiteit, behalve in het geval van schorsing van de arbeidsovereenkomst bepaald bij artikel 4, § 1 in zoverre deze zelfstandige activiteit reeds uitgeoefend werd gedurende ten minste de twaalf maanden die het begin van de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voorafgaan, in welk geval de cumulatie toegelaten wordt gedurende een periode van maximum twaalf maanden.

De onderbrekingsuitkeringen kunnen niet gecumuleerd worden met een pensioen.

Wordt voor toepassing van het vorige lid als een pensioen aangemerkt de ouderdoms-, rust-, anciënniteit- of overlevingspensioenen, en andere als dusdanig geldende voordelen, toegekend :

1° door of krachtens een Belgische of buitenlandse wet;

2° door een Belgische of een buitenlandse instelling van sociale zekerheid, een openbaar bestuur, een openbare instelling of een instelling van openbaar nut.

Voor de toepassing van het eerste lid, 3°, wordt beschouwd als bijkomende zelfstandige activiteit deze activiteit waardoor volgens de ter zake geldende reglementering, de betrokken persoon verplicht is zich in te schrijven bij het Rijksinstituut voor Sociale Verzekering der Zelfstandigen.

De werknemer die een politiek mandaat uitoefent, die een bijkomende activiteit als loontrekkende of als zelfstandige uitoefent of die een pensioen geniet, moet hiervan aangifte doen op het ogenblik van zijn aanvraag om uitkeringen. Bij gebrek aan aangifte of in geval van laattijdige aangifte worden de reeds betaalde onderbrekingsuitkeringen teruggevorderd vanaf de aanvangsdatum van het tijdskrediet, van de loopbaanvermindering of van de vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, tot op de dag van de eventuele laattijdige aangifte.

§ 2. Het recht op tijdskrediet of vermindering van de arbeidsprestaties op basis van de bepalingen van de CAO nr. 77 zonder uitkeringen kan enkel toegekend worden indien :

1° de werknemer geniet van een overlevingspensioen;

2° de werknemer die een zelfstandige activiteit voortzet, het recht op uitkeringen verloren heeft, omdat hij de termijn van twaalf maanden voorzien bij § 1, eerste lid, 3°, overschreden heeft;

3° de werknemer in het buitenland verblijft om er een bezoldigde activiteit te verrichten in het kader van een erkend project inzake ontwikkelingssamenwerking via een erkende niet-gouvernementele organisatie voor ontwikkelingssamenwerking.

Artikel 8

§ 1. Het recht op onderbrekingsuitkering gaat verloren vanaf de dag dat de werknemer die een onderbrekingsuitkering geniet om het even welke bezoldigde of zelfstandige activiteit aanvangt, een bestaande bijkomende bezoldigde activiteit uitbreidt of meer dan een jaar zelfstandige activiteit telt.

De werknemer die toch een in het eerste lid bedoelde activiteit uitoefent, dient vooraf de directeur hiervan op de hoogte te stellen, bij gebreke waarvan de reeds betaalde onderbrekingsuitkeringen teruggevorderd worden vanaf de dag van de uitoefening of de uitbreiding van deze activiteit.

§ 2. Nochtans worden voor de toepassing van dit besluit de arbeidsprestaties die beperkt worden tot de vorming, de begeleiding of het mentorschap van nieuwe werknemers niet als bezoldigde activiteit beschouwd indien de werknemer geniet van de uitkering bedoeld in artikel 6, § 2.

Onder nieuwe werknemer wordt verstaan een werknemer aangeworven met een arbeidsovereenkomst overeenkomstig de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, gedurende de twaalf maanden berekend van datum tot datum die volgen op de dag van de indiensttreding.

De activiteiten van vorming, begeleiding of mentorschap bedoeld in het eerste lid mogen enkel door een werknemer worden uitgeoefend indien :

1° de vorming, de begeleiding of het mentorschap uitgeoefend wordt bij de eigen werkgever, bij een andere werkgever behorende tot dezelfde bedrijfstak of in een opleidingscentrum van dezelfde bedrijfstak;

2° de vergoeding die ontvangen wordt voor de vorming, de begeleiding of het mentorschap verhoogd met de onderbrekingsuitkeringen, per maand het loon niet overschrijdt dat hij ontvangt voor zijn met de helft verminderde arbeidsprestaties.

Vooraleer voor het eerst activiteiten van vorming, begeleiding of mentorschap uit te oefenen dient de werknemer, minstens 15 dagen voor het begin van de activiteit, het werkloosheidsbureau hiervan schriftelijk te verwittigen.

De bestanddelen van de aan de werknemer betaalde of verschuldigde sommen voor de activiteiten van vorming, begeleiding of mentorschap moeten afzonderlijk vermeld worden op de individuele rekening. Deze afzonderlijke vermelding betreft de gegevens voorzien in artikel 16, § 1, 1° tot 6°, § 2, 1° tot 3° en § 3, 1° van het koninklijk besluit van 8 augustus 1980 betreffende de sociale documenten.

Wanneer de voorwaarden bedoeld in deze paragraaf niet gerespecteerd werden kan de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening de terugbetaling eisen van de volledige of een gedeelte van de onderbrekingsuitkering die de werknemer genoten heeft tijdens de periode voor dewelke de tekortkomingen werden vastgesteld.

De Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening kan de werkgever of het opleidingscentrum, die in strijd met de bepalingen van deze paragraaf een werknemer activiteiten van vorming, begeleiding of mentorschap laat uitoefenen, het recht op toepassing van deze paragraaf ontzeggen.

§ 3. De Minister die Tewerkstelling en Arbeid onder zijn bevoegdheid heeft bepaalt de regels betreffende de terugvordering van onrechtmatig genoten uitkeringen en betreffende het eventueel afzien van de terugvordering.

Artikel 9

Het recht op onderbrekingsuitkeringen wordt geschorst gedurende de periode tijdens dewelke de werknemers gevangen gezet zijn.

Artikel 10

Om te kunnen genieten van onderbrekingsuitkeringen dient de betrokken werknemer over een woonplaats te beschikken in een land behorende tot de Europese Unie.

De onderbrekingsuitkeringen worden echter slechts in België uitbetaald. De artikelen 161 en 162 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering zijn naar analogie van toepassing.

Artikel 11

§ 1. De bedragen van de uitkeringen vermeld in onderhavig besluit, zijn gekoppeld aan de spilindex 103,14 geldend op 1 juni 1999 (basis 1996 = 100). Deze bedragen worden verhoogd of verminderd overeenkomstig artikel 4 van de wet van 2 augustus 1971 houdende inrichting van een stelsel waarbij de wedden, lonen, pensioenen, toelagen en tegemoetkomingen ten laste van de openbare schatkist, sommige uitkeringen, de bezoldigingsgrenzen waarmee rekening dient gehouden bij de berekening van sommige bijdragen van de sociale zekerheid der arbeiders, alsmede de verplichtingen op sociaal gebied opgelegd aan de zelfstandigen, aan het indexcijfer van de consumptieprijzen worden gekoppeld. De verhoging of de vermindering wordt toegepast vanaf de dag, bepaald in artikel 6, 3°, van voornoemde wet.

Het nieuwe bedrag wordt bekomen door het basisbedrag te vermenigvuldigen met een multiplicator gelijk aan $1,0200n$, waarbij n overeenstemt met de rang van de bereikte spilindex, zonder dat een intermediaire afronding geschiedt. De spilindex volgend op deze vermeld in het eerste lid wordt als rang 1 beschouwd. De multiplicator wordt uitgedrukt in eenheden, gevolgd door 4 cijfers. Het vijfde cijfer na de komma wordt weggelaten en leidt tot een verhoging met één eenheid van het vorige cijfer indien het minstens 5 bereikt.

§ 2. Wanneer het overeenkomstig § 1 berekende bedrag van de uitkering, een gedeelte van een cent bevat, wordt het tot de hogere of lagere cent afgerond naargelang het gedeelte al dan niet 0,5 bereikt.

HOOFDSTUK V

Aanvraag van de uitkering en procedure

Artikel 12

In toepassing van artikel 12, § 3, eerste lid van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77, levert het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening een attest af op verzoek van de werknemer die bij zijn werkgever een schriftelijke kennisgeving wil indienen, waarin wordt vermeld, op basis van de geïnformateerde gegevens waarover de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening beschikt, tijdens welke periode of periodes de werknemer :

1° een tijdskrediet of een loopbaanvermindering, als bedoeld in de artikelen 4 en 5 heeft genoten;

2° een schorsing of een vermindering van de arbeidsprestaties heeft genoten krachtens gelijk welke wettekst of reglementaire tekst genomen in uitvoering van de herstellwet, met uitzondering van de specifieke vormen.

Artikel 13

De werknemers die een onderbrekingsuitkering willen genieten, dienen daartoe een aanvraag in bij het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening in het ambtsgebied waarvan zij verblijven.

Indien de werknemer geen verblijfplaats heeft in België dient de aanvraag ingediend te worden bij het werkloosheidsbureau van het ambtsgebied bevoegd voor de technische bedrijfseenheid waar de werknemer tewerkgesteld is.

De aanvraag dient bij een ter post aangetekende brief verzonden te worden en wordt geacht ontvangen te zijn op het bureau de derde werkdag na de afgifte ervan ter post.

Artikel 14

De aanvraag dient te gebeuren bij middel van de formulieren waarvan het model en de inhoud vastgesteld wordt door de Minister die Tewerkstelling en Arbeid onder zijn bevoegdheid heeft, na advies van het beheerscomité van de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening.

De Minister kan tevens bepalen welke bewijsstukken de werknemer bij zijn aanvraag dient te voegen.

De aanvraagformulieren kunnen worden bekomen op het werkloosheidsbureau.

Artikel 15

Wanneer de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of van de vermindering van de arbeidsprestaties verlengd wordt, dient een nieuwe aanvraag ingediend te worden binnen de termijn bepaald in artikel 16.

Artikel 16

Het recht op uitkeringen gaat in de dag aangeduid op de aanvraag om uitkeringen, wanneer alle nodige documenten behoorlijk en volledig ingevuld op het werkloosheidsbureau toekomen binnen de termijn van twee maanden, die ingaat de dag na de dag aangeduid in de aanvraag, en berekend van datum tot datum. Wanneer de documenten behoorlijk en volledig ingevuld ontvangen worden na die termijn, gaat het recht op uitkeringen slechts in de dag van de ontvangst ervan.

Artikel 17

De bevoegde directeur neemt elke beslissing inzake toekenning of uitsluiting van het recht op onderbrekingsuitkeringen na de nodige onderzoeken en navorsingen te hebben verricht of laten verrichten. Hij noteert zijn beslissing op een onderbrekingskaart waarvan het model en de inhoud wordt vastgesteld door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. De directeur stuurt een exemplaar van deze onderbrekingsuitkeringskaart bij een ter post aangetekende brief aan de werknemer. Deze brief wordt geacht toegekomen te zijn op de derde werkdag na de afgifte ervan ter post.

Artikel 18

Alvorens een beslissing tot uitsluiting of terugvordering van de uitkeringen te nemen, roept de directeur de werknemer op om hem te horen. De werknemer moet evenwel niet worden opgeroepen om te worden gehoord in zijn verweermiddelen :

1° wanneer de beslissing tot uitsluiting het gevolg is van een werkhervatting, een pensionering of een beëindiging van de arbeidsovereenkomst, of van het feit dat de loopbaanonderbreker de uitoefening van een zelfstandige activiteit voortzet, terwijl hij reeds gedurende één jaar de uitoefening van deze activiteit heeft gecumuleerd met het genot van onderbrekingsuitkeringen;

2° in geval van terugvordering ten gevolge van de toekenning van een uitkeringsbedrag dat niet overeenstemt met de bepalingen van de artikelen 4, 5 en 6;

3° wanneer de werknemer schriftelijk heeft meegedeeld dat hij niet wenst te worden verhoord.

Indien de werknemer de dag van de oproeping belet is, mag hij vragen het verhoor te verdagen tot een latere datum die niet later mag vallen dan vijftien dagen na die welke voor het eerste verhoor was vastgesteld.

Behoudens gevallen van overmacht wordt het uitstel maar éénmaal verleend.

De aanvraag tot uitstel moet, behoudens in de gevallen van overmacht, op het werkloosheidsbureau toekomen uiterlijk de dag voor de dag waarop de werknemer werd geroepen.

De werknemer kan zich laten vertegenwoordigen of bijstaan door een advocaat of door een vertegenwoordiger van een representatieve werknemersorganisatie.

De beslissing van de directeur, waarbij onrechtmatig ontvangen onderbrekingsuitkeringen worden teruggevorderd, wordt bij een ter post aangetekend schrijven aan de betrokken werknemer ter kennis gebracht en vermeldt zowel de periode voor dewelke teruggevorderd wordt als het terug te vorderen bedrag.

De directeur kan afzien van de terugvordering wanneer :

- ofwel de onderbrekingsuitkeringen ten onrechte zijn uitbetaald ten gevolge van een juridische of materiële vergissing van het werkloosheidsbureau;

- ofwel de werknemer die een vereiste aangifte niet heeft gedaan of deze laattijdig heeft gedaan, bewijst dat hij te goeder trouw heeft gehandeld en dat hij recht zou gehad hebben op uitkeringen indien hij tijdig zijn aangifte zou hebben gedaan.

De werknemer kan tegen de beslissingen van de directeur tot uitsluiting van het recht of tot terugvordering van de uitkeringen, op straffe van verval, binnen 3 maanden na de kennisgeving bij de bevoegde arbeidsrechtbank in beroep gaan.

Artikel 19

De regels die gelden inzake het toezicht op de toepassing van de werkloosheidsreglementering zijn eveneens van toepassing inzake het toezicht op de toepassing van de bepalingen bedoeld in dit besluit. De voor dit toezicht bevoegde ambtenaren zijn eveneens bevoegd voor het toezicht op de toepassing van de bepalingen van dit besluit.

Artikel 20

De sociale inspecteurs en de sociale controleurs van de Administratie van de Arbeidsbetrekkingen en -reglementering worden eveneens aangewezen als ambtenaren belast met het toezicht op de uitvoering van hoofdstuk IV, afdeling 5 van de Herstelwet en van de uitvoeringsbesluiten ervan.

HOOFDSTUK VI **Slotbepalingen**

Artikel 21

De Minister die Tewerkstelling en Arbeid onder zijn bevoegdheid heeft, kan, in geval van volledige werkloosheid, de gelijkstelling bepalen van de werknemers bedoeld in dit besluit met de werknemers die volledig werkloos worden in de voltijdse dienstbetrekking, alsmede met welk loon rekening gehouden wordt voor de berekening van hun uitkeringen.

Artikel 22

Hoofdstuk VIII van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers en dit besluit treden in werking op 1 januari 2002.

In afwijking van de bepalingen van het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen genieten de werknemers die vóór 1 januari 2002 hun arbeidsprestaties verminderd hebben met een vijfde en de werknemers van vijftig jaar of ouder die vóór 1 januari 2002 overgegaan zijn naar een halftijdse betrekking, vanaf 1 januari 2002 respectievelijk van het bedrag van de onderbrekingsuitkeringen voorzien bij artikel 5 of bij artikel 6, wanneer deze bedragen hoger liggen dan deze toegekend krachtens het voornoemd koninklijk besluit van 2 januari 1991.

Artikel 23

Onze Minister van Werkgelegenheid is belast met de uitvoering van dit besluit.

85. Collectieve arbeidsovereenkomst 77bis van 19 december 2001 tot vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 van 14 februari 2001 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking

Gewijzigd bij N.A.R., C.A.O. nr. 77bis, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 25 januari 2002 (*B.S.*, 16 februari 2002, err. *B.S.*, 5 maart 2002), gewijzigd bij N.A.R., C.A.O. nr. 77ter van 10 juli 2002, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 20 september 2002 (*B.S.*, 5 oktober 2002).

HOOFDSTUK I Draagwijdte van de collectieve arbeidsovereenkomst

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst beoogt de uitvoering van punt A van punt 4 “Werking van de arbeidsmarkt”, betreffende een betere individuele combinatie van arbeid en gezin alsook van de bijlage 1 van het centraal akkoord van 22 december 2000:

– door de instelling van een recht op tijdskrediet voor de voltijdse of deeltijdse werknemers met een minimumanciënniteit van een jaar in de onderneming die hen tewerkstelt;

– door de instelling van een veralgemeend systeem van 1/5de-loopbaanvermindering ten belope van 1 dag per week of 2 halve dagen voor de voltijdse werknemers die minimum 5 jaar anciënniteit hebben in de onderneming die hen tewerkstelt;

– door de instelling van een recht op vermindering van de arbeidsprestaties in de vorm van een halftijdse onderbreking van de loopbaan voor de voltijdse werknemers boven de 50 jaar met een anciënniteit van 20 jaar als werknemer en een anciënniteit van 5 jaar in de onderneming die hen tewerkstelt alsook bijzondere regels voor deze werknemers wat betreft de toepassing van het veralgemeende systeem van 1/5de-loopbaanvermindering.

HOOFDSTUK II Toepassingsgebied

Artikel 2

§ 1. Deze overeenkomst is van toepassing op de werknemers met een arbeidsovereenkomst alsook op de werkgevers die hen tewerkstellen.

§ 2. Voor de toepassing van § 1 worden gelijkgesteld:

1° met werknemers: de personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, tegen loon arbeid verrichten onder het gezag van een andere persoon, met uitzondering van de leerlingen;

2° met werkgevers: de personen die de onder 1° genoemde personen tewerkstellen.

§ 3. Het paritair comité of de onderneming kunnen bij collectieve arbeidsovereenkomst afwijken van de paragrafen 1 en 2 en sommige personeelscategorieën van het toepassingsgebied uitsluiten.

§ 4. Paragraaf 3 geldt niet voor de ondernemingen die ressorteren onder een paritair comité dat de erin opgenomen afwijkingsmogelijkheden bij collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitgesloten.

Commentaar

Zo kan krachtens een ingevolge § 3 van deze bepaling in het paritair comité of de onderneming gesloten collectieve arbeidsovereenkomst worden uitgesloten, het personeel dat niet onderworpen is aan alle bepalingen van de arbeidswet van 16 maart 1971.

HOOFDSTUK III Beginselen en voorwaarden

Afdeling 1 Recht op een tijdscrediet

Artikel 3

§ 1. De in artikel 2 genoemde werknemers hebben recht op een tijdscrediet voor een maximumperiode van een jaar over de gehele loopbaan, op te nemen per minimumperiode van 3 maanden:

1° hetzij door hun arbeidsprestaties volledig te schorsen ongeacht de arbeidsregeling waarin zij in de onderneming tewerkgesteld zijn op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12;

2° hetzij door hun arbeidsprestaties te verminderen tot een halftijdse betrekking voorzover zij ten minste ten belope van 3/4de van een voltijdse betrekking in de onderneming tewerkgesteld zijn gedurende de 12 maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12.

§ 2. Het paritair comité of de onderneming kunnen bij collectieve arbeidsovereenkomst afwijken van § 1 en de duur van uitoefening van het recht op tijdscrediet verlengen zonder dat het over de gehele loopbaan meer dan 5 jaar mag bedragen.

§ 3. Paragraaf 2 geldt niet voor de ondernemingen die ressorteren onder een paritair comité dat de erin opgenomen afwijkingsmogelijkheden bij collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitgesloten.

Artikel 4

§ 1. Op de maximumduur van een jaar als bedoeld in § 1 van artikel 3, verlengd tot 5 jaar onder de voorwaarden van de paragrafen 2 en 3 van hetzelfde artikel, worden in mindering gebracht, de perioden van schorsing of vermindering van de arbeidsprestaties met 1/2de ingevolge de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen.

Op de maximumduur van een jaar als bedoeld in § 1 van artikel 3, verlengd tot 5 jaar onder de voorwaarden van de paragrafen 2 en 3 van hetzelfde artikel, worden niet in mindering gebracht de perioden van schorsing of vermindering van de arbeidsprestaties met 1/2de ingevolge:

– het koninklijk besluit van 22 maart 1995 inzake palliatief verlof en houdende uitvoering van artikel 100bis, § 4 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en tot wijziging van het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen;

– de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 64 van 29 april 1997 tot instelling van een recht op ouderschapsverlof;

– het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan;

– het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid.

§ 2. De totale duur van de loopbaanonderbreking ingevolge de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en van de uitoefening van het recht op tijdskrediet ingevolge artikel 3 van deze overeenkomst, mag over de gehele loopbaan niet meer dan 60 maanden bedragen.

Artikel 5

Om recht te hebben op het tijdskrediet als bedoeld in artikel 3, moet de werknemer door een arbeidsovereenkomst met de werkgever verbonden zijn geweest gedurende 12 maanden in de loop van de 15 maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12.

Afdeling 2 **Recht op een 1/5de-loopbaanvermindering**

Artikel 6

§ 1. De in artikel 2 genoemde werknemers die gewoonlijk tewerkgesteld zijn in een arbeidsregeling gespreid over 5 of meer dagen, hebben recht op een loopbaanvermindering ten belope van een dag per week of 2 halve dagen over dezelfde duur, voor een maximumperiode van 5 jaar over de gehele loopbaan.

Dit recht wordt uitgeoefend per periode van minimum 6 maanden.

§ 2. Wanneer de in artikel 2 genoemde werknemers gewoonlijk tewerkgesteld zijn in ploegen of in cycli in een arbeidsregeling gespreid over 5 of meer dagen, bepaalt het paritair comité bij collectieve arbeidsovereenkomst de nadere regels voor het organiseren van het recht op loopbaanvermindering ten belope van een dag per week of een gelijkwaardige regeling.

Artikel 7

Om recht te hebben op een loopbaanvermindering als bedoeld in artikel 6, moet de werknemer gelijktijdig de volgende voorwaarden vervullen:

1° door een arbeidsovereenkomst met de werkgever verbonden zijn geweest gedurende de 5 jaar die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12;

2° in een voltijdse arbeidsregeling tewerkgesteld zijn geweest gedurende de 12 maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12.

Commentaar

Deze bepaling geldt onverminderd de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 32bis van 7 juni 1985 betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij wijziging van werkgever ingevolge de overgang van ondernemingen krachtens overeenkomst en tot regeling van de rechten van de werknemers die overgenomen worden bij overname van activa na faillissement of gerechtelijk akkoord door boedelafstand, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 32ter van 2 december 1986 en nr. 32quater van 19 december 1989.

De werkgever zal hier dus, naar gelang het geval, worden beschouwd met verwijzing naar de juridische entiteit of de technische bedrijfseenheid, in de zin van de wetgeving betreffende de ondernemingsraden.

Artikel 8

Op de maximumduur van 5 jaar als bedoeld in § 1 van artikel 6 worden in mindering gebracht, de perioden van vermindering van de arbeidsprestaties met 1/5de, 1/4de en 1/3de ingevolge de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen.

Op de maximumduur van 5 jaar als bedoeld in § 1 van artikel 6 worden niet in mindering gebracht, de perioden van vermindering van de arbeidsprestaties met minder dan 1/2de ingevolge:

– het koninklijk besluit van 22 maart 1995 inzake palliatief verlof en houdende uitvoering van artikel 100bis, § 4 van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en tot wijziging van het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen;

– de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 64 van 29 april 1997 tot instelling van een recht op ouderschapsverlof;

– het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan;

– het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid.]

(Gewijzigd bij art. 1 C.A.O. nr. 77ter, 10 juli 2002 (B.S., 5 oktober 2002), met ingang van 1 januari 2002 (art. 6), algemeen verbindend verklaard bij art. 1 K.B. 20 september 2002 (B.S., 5 oktober 2002)).

Afdeling 3

Recht van de werknemers van 50 jaar en ouder op een vermindering van de arbeidsprestaties

Artikel 9

§ 1. De in artikel 2 genoemde werknemers hebben zonder maximumduur recht op:

1° een loopbaanvermindering ten belope van een dag per week of 2 halve dagen over dezelfde duur voorzover ze tewerkgesteld zijn in een arbeidsregeling gespreid over 5 of meer dagen. Dit recht wordt uitgeoefend per periode van minimum 6 maanden.

2° een vermindering van de arbeidsprestaties in de vorm van een vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking. Dit recht wordt uitgeoefend per periode van minimum 3 maanden.

§ 2. Wanneer de in artikel 2 genoemde voltijdse werknemers tewerkgesteld zijn in ploegen of in cycli in een arbeidsregeling gespreid over 5 of meer dagen, bepaalt het paritair comité bij collectieve arbeidsovereenkomst de nadere regels voor het organiseren van het recht op loopbaanvermindering ten belope van een dag per week of een gelijkwaardige regeling.

Artikel 10

§ 1. Om recht te hebben:

1° op een loopbaanvermindering als bedoeld in artikel 9, § 1, 1°, moet de werknemer ofwel voltijds ofwel ten belope van 4/5de van een voltijdse betrekking in de onderneming tewerkgesteld zijn in het kader van artikel 6 of van artikel 102 van de herstelwet van 22 januari 1985, gedurende de 12 maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12. De werknemer die in het kader van artikel 102 van de herstelwet van 22 januari 1985 tewerkgesteld is, moet zijn aanvraag tot onderbrekingsuitkeringen hebben ingediend voor een periode van ten minste 1 jaar;

2° op een vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking als bedoeld in artikel 9, § 1, 2°, moet de werknemer:

– ofwel ten minste ten belope van 3/4de van een voltijdse betrekking in de onderneming tewerkgesteld zijn, gedurende de 12 maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12;

– ofwel ten belope van 1/2de van een voltijdse betrekking in de onderneming tewerkgesteld zijn in het kader van artikel 102 van de herstellwet van 22 januari 1985, gedurende de 12 maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12 en 50 jaar of ouder zijn op het ogenblik van de aanvraag of de laatste verlenging van die loopbaanonderbreking.

Die werknemer moet bovendien zijn aanvraag tot onderbrekingsuitkeringen hebben ingediend voor een periode van ten minste 1 jaar.]

§ 2. Om recht te hebben op een loopbaanvermindering of een vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in artikel 9, moet de werknemer de in § 1 genoemde voorwaarden en bovendien gelijktijdig de volgende voorwaarden vervullen:

1° ten minste 50 jaar oud zijn op het ogenblik van de gewenste begindatum van de uitoefening van het recht;

2° door een arbeidsovereenkomst met de werkgever verbonden zijn geweest gedurende de 5 jaar die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12; 3° een anciënniteit van 20 jaar als werknemer hebben op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12.

§ 3. Om de anciënniteit van 20 jaar als werknemer te berekenen, worden de arbeidsdagen in aanmerking genomen.

Met arbeidsdagen, uitgezonderd de dagen volledige werkloosheid en volledige schorsing van de arbeidsprestaties als bedoeld in artikel 3, § 1, 1° van deze overeenkomst en artikel 100 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, worden gelijkgesteld:

1° de dagen die aanleiding hebben gegeven tot betaling van een uitkering bij toepassing van de wetgeving op de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering, de schadeloosstelling voor arbeidsongevallen, ongevallen op de weg naar en van het werk en beroepsziekten, de werkloosheidsverzekering, de jaarlijkse vakantie en het invaliditeitspensioen voor mijnwerkers;

2° de dagen waarop niet werd gewerkt en waarvoor een loon werd betaald waarop socialezekerheidsbijdragen, met inbegrip van de sector werkloosheid, werden ingehouden; 3° de feestdagen waarvoor, overeenkomstig de wettelijke bepalingen, een loon werd betaald, waarop geen socialezekerheidsbijdragen werden ingehouden; 4° de dagen van arbeidsongeschiktheid waarvoor, overeenkomstig de wettelijke bepalingen, een loon werd betaald, waarop geen socialezekerheidsbijdragen werden ingehouden; 5° de inhaalrustdagen waarop de werknemer recht heeft ingevolge de arbeidswet van 16 maart 1971 of ingevolge een regeling tot vermindering van de arbeidsduur; 6° de dagen van staking of lock-out; 7° de carenzdagen bedoeld door de wetgeving op de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering; 8° de dagen waarop niet werd gewerkt wegens vorst, die door het fonds voor bestaanszekerheid van de werklieden uit het bouwbedrijf werden vergoed; 9° de dagen waarop de werknemer het ambt van rechter in sociale zaken of van rechter in handelszaken, of van raadsheer in sociale zaken heeft vervuld; 10° andere niet bezoldigde afwezigheidsdagen ten belope van ten hoogste tien dagen per kalenderjaar; 11° de dagen van aanwezigheid onder de wapens wegens oproeping of wederoproeping alsmede de dagen van dienst als gewetensbezwaarde of de dagen van prestaties als dienstplichtige die krachtens de betrokken wetgeving met legerdienst gelijkgesteld worden.]

(§ 1 vervangen bij art. 2 C.A.O. nr. 77ter, 10 juli 2002 (B.S., 5 oktober 2002), met ingang van 1 juli 2002 (art. 6), algemeen verbindend verklaard bij art. 1 K.B. 20 september 2002 (B.S., 5 oktober 2002) en § 3, lid 2, 11° ingevoegd bij art. 3 C.A.O. nr. 77ter, 10 juli 2002 (B.S., 5 oktober 2002), met ingang van 1 juli 2002 (art. 6), algemeen verbindend verklaard bij art. 1 K.B. 20 september 2002 (B.S., 5 oktober 2002)).

Commentaar

Paragraaf 1 van deze bepaling regelt naast het recht op ook de overgang naar het stelsel van vermindering van de arbeidsprestaties voor werknemers ouder dan 50 jaar voorzien in artikel 9, mits de voorwaarden voorzien in de paragrafen 2 en 3 vervuld zijn, voor:

- de werknemers onder de 50 jaar die zich bevinden in het stelsel van 1/5de loopbaanvermindering op basis van artikel 6;
- de werknemers onder de 50 jaar die zich bevinden in het oude stelsel van 1/5de loopbaanvermindering, mits ze hun aanvraag tot onderbrekingsuitkeringen hebben ingediend voor een periode van ten minste 1 jaar;
- de werknemers van 50 jaar en ouder die zich bevinden in het oude stelsel van 1/5de loopbaanvermindering, mits ze hun aanvraag tot onderbrekingsuitkeringen hebben ingediend voor een periode van ten minste 1 jaar;
- de werknemers van 50 jaar en ouder die zich in het oude stelsel van 1/2de loopbaanvermindering bevinden, mits ze hun aanvraag tot onderbrekingsuitkeringen hebben ingediend voor een periode van ten minste 1 jaar.

Met werknemers onder de 50 jaar die zich bevinden in het oude stelsel van 1/5de loopbaanvermindering worden de werknemers bedoeld die onderbrekingsuitkeringen verkrijgen op basis van paragraaf 1 van artikel 8 van het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen.

Met werknemers van 50 jaar en ouder die zich bevinden in het oude stelsel van 1/5de en 1/2de loopbaanvermindering worden de werknemers bedoeld die onderbrekingsuitkeringen verkrijgen op basis van paragraaf 2 van artikel 8 van het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen.

Behoudens de overstap van het stelsel van artikel 6 naar het stelsel van artikel 9 zijn de andere overgangen van toepassing vanaf 1 juli 2002. Om de continuïteit tussen de stelsels te waarborgen, kunnen werknemers van wie de loopbaanvermindering in het oude stelsel eindigt op 30 juni 2002 overstappen naar het nieuwe stelsel van loopbaanvermindering voor werknemers ouder dan 50 jaar.]

Deze bepaling geldt onverminderd de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 32bis van 7 juni 1985 betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij wijziging van werkgever ingevolge de overgang van ondernemingen krachtens overeenkomst en tot regeling van de rechten van de werknemers die overgenomen worden bij overname van activa na faillissement of gerechtelijk akkoord door boedelafstand, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 32ter van 2 december 1986 en nr. 32quater van 19 december 1989.

De werkgever zal hier dus, naar gelang het geval, worden beschouwd met verwijzing naar de juridische entiteit of de technische bedrijfseenheid, in de zin van de wetgeving betreffende de ondernemingsraden.

(Gewijzigd bij bijlage C.A.O. nr. 77ter, 10 juli 2002 (B.S., 5 oktober 2002), met ingang van 1 juli 2002 (art. 6), algemeen verbindend verklaard bij art. 1 K.B. 20 september 2002 (B.S., 5 oktober 2002)).

Afdeling 4 Gemeenschappelijke bepalingen

Artikel 11

§ 1. Voor de berekening van de 12 maanden als bedoeld in de artikelen 3, 7, 2° en 10, § 1, worden met een tewerkstelling gelijkgesteld:

– de perioden van schorsing van de arbeidsovereenkomst als bepaald in de artikelen 26, 27, 28, 29, 30, 30bis, 31, 49, 50 en 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. De periode van schorsing van de arbeidsovereenkomst als bepaald in artikel 31 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, is evenwel beperkt tot de door het gewaarborgd loon gedekte perioden;

– de dagen verlof die toegekend worden ter uitvoering van een collectief akkoord.]

§ 2. Voor de berekening van de 12 maanden als bedoeld in de artikelen 3, 7, 2° en 10, § 1, worden niet in aanmerking genomen, de perioden van schorsing van de arbeidsovereenkomst ingevolge:

– het koninklijk besluit van 22 maart 1995 inzake palliatief verlof en houdende uitvoering van artikel 100bis, § 4 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en tot wijziging van het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen;

– de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 64 van 29 april 1997 tot instelling van een recht op ouderschapsverlof;

– het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan;

– het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid.

Voor de berekening van de 12 maanden als bedoeld in de artikelen 3, 7, 2° en 10, § 1 worden evenmin in aanmerking genomen, de perioden van schorsing van de arbeidsovereenkomst ten gevolge van verlof zonder wedde of staking en lock-out.

Daarnaast wordt voor de berekening van de 12 maanden als bedoeld in de artikelen 3, 7, 2° en 10, § 1 niet in aanmerking genomen, de periode van schorsing van de arbeidsovereenkomst als bepaald in artikel 31 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ten belope van 5 maanden die niet gedekt zijn door het gewaarborgd loon.

Die periode van 5 maanden wordt verlengd met 6 maanden in geval van tijdelijke volledige arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een arbeidsongeval of beroepsziekte.]

§ 3. In geval van schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12, § 2 moeten de in de artikelen 3, 7, 2° en 10, § 1, bepaalde voorwaarden vervuld zijn op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving zoals aanvankelijk verricht overeenkomstig artikel 12, § 1.

§ 4. Voor de uitoefening van de rechten als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9 is de instemming van de werkgever vereist wanneer deze ten hoogste 10 werknemers tewerkstelt op 30 juni van het jaar voorafgaand aan het jaar tijdens hetwelk de schriftelijke kennisgeving overeenkomstig artikel 12 wordt verricht.

§ 5. De instemming of niet-instemming van de werkgever ingevolge § 4 zal aan de werknemer meegedeeld worden uiterlijk de laatste dag van de maand volgend op de maand tijdens welke de schriftelijke kennisgeving overeenkomstig artikel 12 wordt verricht.

(§§ 1 en 2 vervangen bij art. 4 C.A.O. nr. 77ter, 10 juli 2002 (B.S., 5 oktober 2002), met ingang van 1 juli 2002 (art. 6), algemeen verbindend verklaard bij art. 1 K.B. 20 september 2002 (B.S., 5 oktober 2002)).

Commentaar

Paragraaf 1 van deze bepaling regelt voor de berekening van de voorwaarde van tewerkstelling van 12 maanden, als bedoeld in de artikelen 3, 7, 2° en 10, § 1, de perioden van schorsing van de arbeidsovereenkomst die worden gelijkgesteld met een tewerkstelling en dus in deze berekening worden meegeteld.

Paragraaf 2 van deze bepaling regelt eveneens voor de berekening van de voorwaarde van tewerkstelling van 12 maanden, als bedoeld in de artikelen 3, 7, 2° en 10, § 1, de perioden van schorsing van de arbeidsovereenkomst die geneutraliseerd worden en die dus in deze berekening niet worden meegeteld. Met

andere woorden, deze perioden van schorsing verlengen voor dezelfde duur de periode die in aanmerking wordt genomen om te bepalen of de werknemer recht heeft op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9.

Deze perioden zijn:

– de perioden tijdens welke de werknemer gebruik heeft gemaakt van:

* het recht op palliatief verlof;

* het recht op verlof voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid;

* het recht op ouderschapsverlof;

– de perioden van schorsing van de arbeidsovereenkomsten die het gevolg zijn van verlof zonder wedde en staking en lock-out;

– de perioden die overeenstemmen met de perioden van schorsing als bepaald in artikel 31 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (ziekte en ongeval), maar ten belope van 5 maanden die niet gedekt zijn door het gewaarborgd loon. Die periode wordt verlengd met 6 maanden in geval van tijdelijke volledige arbeidsongeschiktheid tengevolge van een arbeidsongeval of beroepsziekte.]

Paragraaf 3 van deze bepaling heeft betrekking op de verzoeken om verlenging van de uitoefening van één van de rechten als bedoeld in deze overeenkomst alsook op de vraag wanneer de werknemer moet voldoen aan de gestelde voorwaarde van tewerkstelling.

Zo is bepaald dat, wanneer de werknemer het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9, uitoefent en deze uitoefening wenst te verlengen, het ogenblik waarop wordt nagegaan of de werknemer de gestelde voorwaarden vervult, het ogenblik is van de eerste schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12.

(Gewijzigd bij bijlage C.A.O. nr. 77ter, 10 juli 2002 (B.S., 5 oktober 2002), met ingang van 1 juli 2002 (art. 6), algemeen verbindend verklaard bij art. 1 K.B. 20 september 2002 (B.S., 5 oktober 2002)).

HOOFDSTUK IV

Uitvoering

Afdeling 1

Wijze van kennisgeving en attestatie

Artikel 12

§ 1. De werknemer die het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9, wenst uit te oefenen, brengt zijn werkgever hiervan schriftelijk op de hoogte:

1° 3 maanden vooraf wanneer de werkgever meer dan 20 werknemers tewerkstelt;

2° 6 maanden vooraf wanneer de werkgever ten hoogste 20 werknemers tewerkstelt.

De termijn van 3 en 6 maanden is een vaste termijn. De werkgever en de werknemer kunnen evenwel schriftelijk andere regelingen overeenkomen.

§ 2. De schriftelijke kennisgeving en de termijnen bepaald in § 1 zijn van toepassing op de werknemer die de uitoefening van het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9, wenst te verlengen.

De uitoefening van het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking wordt verlengd volgens de nadere regels als bepaald in de artikelen 3, 6 en 9 en de werknemer die de uitoefening van die rechten verlengt wordt in aanmerking genomen voor de berekening van de drempel als bedoeld in § 1 van artikel 15, eventueel gewijzigd met toepassing van § 7 van diezelfde bepaling.

§ 3. De in § 1 bepaalde termijn van 3 of 6 maanden wordt evenwel verminderd tot 2 weken wanneer de werknemer het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9, zonder onderbreking wenst uit te oefenen nadat hij het recht heeft opgebruikt in het kader van het koninklijk besluit van 22 maart 1995 inzake palliatief verlof en houdende uitvoering van artikel 100bis, § 4 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en tot wijziging van het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen.

§ 4. Het aantal werknemers dat voor de toepassing van § 1 in aanmerking wordt genomen, is het aantal tewerkgestelde werknemers op 30 juni van het jaar voorafgaand aan het jaar tijdens hetwelk de schriftelijke kennisgeving overeenkomstig dit artikel wordt verricht.

§ 5. Wanneer de werknemer het recht op tijdskrediet of loopbaanvermindering als bedoeld in de artikelen 3 en 6 wenst uit te oefenen, wordt bij het geschrift een attest van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening gevoegd waarin is vermeld tijdens welke periode of perioden de werknemer:

1° een tijdskrediet of een loopbaanvermindering als bedoeld in de artikelen 3 en 6 heeft genoten;

2° een schorsing of een vermindering van de arbeidsprestaties ingevolge de artikelen 100 en 102 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen heeft genoten.

§ 6. Bij het geschrift worden eveneens attesten gevoegd wanneer de werknemer het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9, uitoefent nadat hij het recht heeft opgebruikt in het kader van:

– het koninklijk besluit van 22 maart 1995 inzake palliatief verlof en houdende uitvoering van artikel 100bis, § 4 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en tot wijziging van het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen;

– de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 64 van 29 april 1997 tot instelling van een recht op ouderschapsverlof;

– het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan;

– het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid.

Deze attesten zijn de attesten die vereist zijn voor de toepassing van de voornoemde koninklijke besluiten en collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 7. Het geschrift bevat met betrekking tot de uitoefening van het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9:

1° het overeenkomstig § 3 van artikel 13 door de werknemer gedane voorstel betreffende de wijze van uitoefening van het recht;

2° de gewenste begindatum alsook de duur van de uitoefening van het recht; 3° de vereiste elementen voor de toepassing van het voorkeur- en planningsmechanisme als geregeld in de artikelen 16 tot 18, wanneer de werknemer in de schriftelijke kennisgeving vermeldt dat hij voor de regeling in aanmerking wenst te komen.

§ 8. De kennisgeving gebeurt door middel van een aangetekend schrijven of de overhandiging van het geschrift als bedoeld in § 1, waarvan het duplicaat door de werkgever voor ontvangst wordt getekend.

Afdeling 2 **Wijze van uitoefening**

Artikel 13

§ 1. Bij uitoefening van het recht op tijdskrediet als bedoeld in artikel 3:

1° worden ofwel de arbeidsprestaties onderbroken en wordt de uitvoering van de arbeidsovereenkomst volledig geschorst gedurende ten hoogste een jaar;

2° worden ofwel de arbeidsprestaties verminderd tot een halftijdse betrekking en wordt de arbeidsovereenkomst schriftelijk vastgesteld; dit geschrift vermeldt de arbeidsregeling en het werkrooster die zijn overeengekomen ingevolge artikel 11bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

De arbeidsregeling die wordt vermeld in de schriftelijk vastgestelde arbeidsovereenkomst is één van de regelingen die voorkomen in het arbeidsreglement, overeenkomstig de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

§ 2. Bij uitoefening van het recht op loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 6 en 9, wordt de arbeidsovereenkomst schriftelijk vastgesteld; dit geschrift vermeldt de arbeidsregeling en het werkrooster die zijn overeengekomen ingevolge artikel 11bis van de voornoemde wet van 3 juli 1978.

De arbeidsregeling die wordt vermeld in de schriftelijk vastgestelde arbeidsovereenkomst is één van de regelingen die voorkomen in het arbeidsreglement, overeenkomstig de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

§ 3. De wijze van uitoefening van het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9, wordt door de werknemer voorgesteld in de schriftelijke kennisgeving die hij overeenkomstig artikel 12 aan de werkgever doet toekomen.

Uiterlijk op de laatste dag van de maand volgend op de maand tijdens welke de schriftelijke kennisgeving werd verricht, worden de werkgever en de werknemer het eens over de voorgestelde wijze van uitoefening van het recht.

Bij individuele problemen geldt de normale procedure voor het behandelen van klachten.

§ 4. De dagen waarop het recht op loopbaanvermindering als bedoeld in de artikelen 6 en 9, § 1, 1° wordt uitgeoefend, worden derwijze gespreid dat de continuïteit van de onderneming of van de dienst, als bedoeld in § 2 van artikel 15, wordt gewaarborgd.

Een akkoord op ondernemingsniveau kan deze spreiding verduidelijken.

Commentaar

Voor de toepassing van de paragrafen 1 en 2 van deze bepaling, dient te worden opgemerkt dat de in de onderneming toegepaste arbeidsregeling of arbeidsregelingen in het arbeidsreglement moeten voorkomen, overeenkomstig de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

De artikelen 4 en 14 van de genoemde wet van 8 april 1965 bepalen echter in welke individuele gevallen van het arbeidsreglement mag worden afgeweken; deze afwijking moet schriftelijk worden vastgesteld.

Verder wordt er ook aan herinnerd dat de werkgever verantwoordelijk is voor de arbeidsorganisatie.

Voor de toepassing van § 3 van deze bepaling dient onder procedure voor het behandelen van klachten met name te worden verstaan, de klacht die wordt gericht aan de vakbondsafvaardiging of het verzoeningsbureau.

Afdeling 3 **Wijze van uitstel en intrekking**

Artikel 14

§ 1. Binnen een maand na de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12, kan de werkgever de uitoefening van het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halfzijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9, uitstellen om ernstige interne of externe redenen.

De ondernemingsraad kan deze redenen voor de onderneming verduidelijken.

Bij individuele problemen geldt de normale procedure voor het behandelen van klachten.

§ 2. Het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halfzijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9, gaat in uiterlijk 6 maanden te rekenen vanaf de dag waarop het uitgeoefend zou zijn als er geen uitstel was geweest.

De werkgever en de werknemer kunnen evenwel andere regelingen overeenkomen.

§ 3. Het uitstel als bedoeld in § 1 is begrepen in de termijn die voortvloeit uit de toepassing van het voorkeur- en planningsmechanisme als geregeld in de artikelen 16 tot 18.

§ 4. De werkgever kan de uitoefening van het recht op loopbaanvermindering, als bedoeld in de artikelen 6 en 9, intrekken of wijzigen om redenen en voor de duur van deze redenen, als bepaald door:

1° de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, in overleg tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging;

2° het arbeidsreglement bij ontstentenis van de in 1° genoemde organen.

Bij individuele problemen geldt de normale procedure voor het behandelen van klachten.

Commentaar

Voor de toepassing van § 1 van deze bepaling worden als ernstige interne of externe redenen beschouwd, de organisatorische behoeften, de continuïteit en de reële vervangingsmogelijkheden.

Voor de toepassing van § 4 van deze bepaling en teneinde welbepaalde organisatieproblemen op pragmatische wijze te ondervangen, kunnen tijdelijk als gevallen voor intrekking of wijziging van de uitoefening van het recht op loopbaanvermindering, als bedoeld in de artikelen 6 en 9, worden beschouwd, de ziekte van een collega, de buitengewone vermeerdering van werk of andere ernstige redenen.

Voorts dient onder procedure voor het behandelen van klachten, als bedoeld in de paragrafen 1 en 4, met name te worden verstaan, de klacht die wordt gericht aan de vakbondsafvaardiging of het verzoeningsbureau.

Afdeling 4 **Organisatieregels**

Artikel 15

§ 1. Wanneer het totale aantal van de werknemers die in de onderneming of een dienst gelijktijdig het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9, uitoefenen of zullen uitoefenen, alsook van de werknemers die hun beroepsloopbaan onderbreken ingevolge de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, meer bedraagt dan 5 % van het totale aantal van de in de onderneming of de dienst tewerkgestelde werknemers, wordt voor de afwezigheden een voorkeur- en planningsmechanisme toegepast teneinde de continuïteit van de arbeidsorganisatie te waarborgen.

Worden niet geacht werknemers te zijn die hun beroepsloopbaan onderbreken ingevolge de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, de werknemers die de bepalingen genieten van:

– het koninklijk besluit van 22 maart 1995 inzake palliatief verlof en houdende uitvoering van artikel 100bis, § 4 van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en tot wijziging van het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen;

– de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 64 van 29 april 1997 tot instelling van een recht op ouderschapsverlof;

– het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan;

– het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid.

§ 2. Voor de toepassing van § 1 van dit artikel:

1° is de onderneming de technische eenheid als bedoeld in de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven;

2° wordt de dienst gedefinieerd naar gelang de kenmerken van de onderneming en de organisatie ervan.

§ 3. Het totale aantal werknemers dat voor de berekening van de drempel, als bedoeld in § 1, in aanmerking wordt genomen, is het aantal werknemers dat met een arbeidsovereenkomst in de onderneming of de dienst, als bedoeld in § 2, tewerkgesteld is op 30 juni van het jaar voorafgaand aan het jaar tijdens hetwelk de rechten gelijktijdig worden uitgeoefend.

§ 4. De werknemers van 50 jaar en ouder die recht hebben op een loopbaanvermindering of een vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in artikel 9 of als bedoeld in artikel 102 van de herstelwet van 22 januari 1985 en voor zover dit stelsel doorloopt na 1 januari 2002, worden gedurende vijf jaar in aanmerking genomen voor de drempel als bedoeld in § 1 en berekend volgens de in § 3 vastgestelde methode.]

Voor de drempel als bedoeld in § 1 en berekend volgens de in § 3 vastgestelde methode worden niet in aanmerking genomen gedurende de eerste 6 maanden van de uitoefening van het recht, de werknemers die het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9, zonder onderbreking uitoefenen nadat zij het recht hebben opgebruikt in het kader van:

– het koninklijk besluit van 22 maart 1995 inzake palliatief verlof en houdende uitvoering van artikel 100bis, § 4 van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en tot wijziging van het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen;

– het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid.

§ 5. De drempel als bedoeld in § 1 en berekend volgens de in § 3 vastgestelde methode, wordt verhoogd met één eenheid per schijf van 10 werknemers boven de 50 jaar in de onderneming.

De eenheid of eenheden waarmee de drempel wordt verhoogd, worden bij de toepassing van het voorkeur- en planningsmechanisme, als geregeld in artikel 18, bij voorrang toegekend aan de werknemers van 50 jaar en ouder die het recht op loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in artikel 9, uitoefenen.

§ 6. Paragraaf 1 wordt na afloop van iedere maand toegepast.

§ 7. De drempel als bedoeld in § 1 kan, in ieder geval rekening houdend met de behoeften van de kleine en middelgrote ondernemingen, alleen worden gewijzigd:

- op het niveau van het paritair comité, door een collectieve arbeidsovereenkomst;
- op ondernemingsniveau, door een collectieve arbeidsovereenkomst of door het arbeidsreglement, behalve indien het paritair comité § 8 in toepassing heeft gebracht.

Onder kleine en middelgrote ondernemingen moet worden verstaan, de ondernemingen met minder dan 50 werknemers op 30 juni van het jaar voorafgaand aan het jaar tijdens hetwelk de schriftelijke kennisgeving overeenkomstig artikel 12 wordt verricht.

§ 8. Paragraaf 7 is niet van toepassing op de ondernemingen die ressorteren onder een paritair comité dat de erin opgenomen wijzigingsmogelijkheden bij collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitgesloten.

(§ 4 gewijzigd bij art. 5 C.A.O. nr. 77ter, 10 juli 2002 (B.S., 5 oktober 2002), met ingang van 1 januari 2002 (art. 6), algemeen verbindend verklaard bij art. 1 K.B. 20 september 2002 (B.S., 5 oktober 2002)).

Commentaar

Deze bepaling impliceert drie fasen:

– Een eerste fase: de berekening van het totale aantal werknemers als bedoeld in § 1 van deze bepaling, d.w.z. eensdeels degenen die het stelsel van onderbreking van de beroepsloopbaan genieten en anderdeels degenen die één van de rechten als bedoeld in deze overeenkomst uitoefenen of wensen uit te oefenen. De werknemers die het recht op palliatief verlof, op verlof voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid of op ouderschapsverlof uitoefenen, worden niet in aanmerking genomen.

– Een tweede fase: de berekening van de drempel van 5 % als bedoeld in § 1, eventueel gewijzigd met toepassing van § 7, en als verricht overeenkomstig de paragrafen 3 en 5 van deze bepaling.

Opgemerkt dient te worden, dat de wijziging van de drempel met toepassing van § 7 van deze bepaling, zowel een verhoging als een verlaging kan inhouden.

Deze wijziging kan alleen gebeuren door een collectieve arbeidsovereenkomst op het niveau van het paritair comité en door een collectieve arbeidsovereenkomst of door het arbeidsreglement op ondernemingsniveau behalve, wat dit laatste niveau betreft, indien het paritair comité de mogelijkheid ervan heeft uitgesloten bij collectieve arbeidsovereenkomst met toepassing van § 8 van deze bepaling.

Voor de gevallen waarin de werknemer één van de door deze overeenkomst bedoelde rechten zonder onderbreking uitoefent na één van de zogenaamde thematische verloven te hebben opgebruikt, dient nog het volgende te worden opgemerkt:

* Voor het eerste geval, waarin de werknemer één van de door deze overeenkomst bedoelde rechten uitoefent omdat hij voor dezelfde persoon zijn recht op palliatief verlof heeft opgebruikt, wordt de werknemer gedurende de eerste 6 maanden niet in aanmerking genomen voor de drempel van 5 % als bedoeld in § 1,

eventueel gewijzigd met toepassing van § 7 van deze bepaling. De in artikel 12 bepaalde termijnen van 3 of 6 maanden voor de schriftelijke kennisgeving worden bovendien verminderd overeenkomstig § 3 van hetzelfde artikel.

* Voor het tweede geval, waarin de werknemer één van de door deze overeenkomst bedoelde rechten uitoefent omdat hij voor dezelfde persoon het recht op verlof voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid heeft opgebruikt, wordt de werknemer gedurende de eerste 6 maanden evenmin in aanmerking genomen voor de drempel van 5 % als bedoeld in § 1, eventueel gewijzigd met toepassing van § 7 van deze bepaling.

* Voor het derde geval, waarin de werknemer één van de door deze overeenkomst bedoelde rechten uitoefent omdat hij voor hetzelfde kind het recht op ouderschapsverlof heeft opgebruikt, wordt de werknemer in aanmerking genomen voor de drempel van 5 % als bedoeld in § 1, eventueel gewijzigd met toepassing van § 7 van deze bepaling.

Voor een alomvattend en synthetisch overzicht van de toepasselijke regels, dient bovendien te worden opgemerkt dat in het eerste van de drie voornoemde gevallen, de in artikel 12 bepaalde termijn van 3 of 6 maanden voor de schriftelijke kennisgeving wordt verminderd tot 2 weken overeenkomstig § 3 van hetzelfde artikel.

In het tweede en het derde geval zijn deze termijnen van 3 of 6 maanden van toepassing volgens de in artikel 12 bepaalde regels.

– Een derde fase: de toetsing, na afloop van iedere maand, d.w.z. de laatste dag van de beschouwde maand, van de resultaten van de twee voorgaande fasen, om te bepalen of de drempel al dan niet overschreden is.

Indien de drempel overschreden is, wordt de effectieve uitoefening van het recht van sommige van de werknemers die één van de in deze overeenkomst bedoelde rechten wensen uit te oefenen, uitgesteld.

Maand na maand wordt, met toepassing van het in § 1 bedoelde voorkeur- en planningsmechanisme, bepaald voor welke werknemer of werknemers de effectieve uitoefening van het recht wordt uitgesteld.

Deze drie fasen en de ermee gepaard gaande handelingen worden maand na maand en telkens op de laatste dag van de beschouwde maand herhaald.

Artikel 16

Het voorkeur- en planningsmechanisme als bedoeld in § 1 van artikel 15, wordt bepaald door de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, in overleg tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging.

Artikel 17

Bij ontstentenis van een voorkeur- en planningsmechanisme als bepaald overeenkomstig artikel 16, zijn de volgende regels van toepassing.

Er wordt voorzien in:

1° een eerste voorrang voor de werknemers die het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9, uitoefenen om palliatieve verzorging te verlenen, om een zwaar ziek gezins- of familielid bij te staan of te verzorgen, wanneer zij het recht hebben opgebruikt in het kader van de koninklijke besluiten:

– van 22 maart 1995 inzake palliatief verlof en houdende uitvoering van artikel 100bis, § 4 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en tot wijziging van het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen;

– van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid;

2° een tweede voorrang voor de werknemers waarvan het gezin is samengesteld uit twee werkende personen alsook voor de werknemers van eenoudergezinnen, met één of meer kinderen onder de 12 jaar of een kind op komst.

In geval van verzoeken voor een gelijktijdige uitoefening van het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9, wordt achtereenvolgens voorrang gegeven naar gelang:

- het aantal kinderen onder de 12 jaar;
- de duur van de uitoefening van het recht.

Deze voorrang wordt omgekeerd evenredig met de duur vastgesteld.3° een derde voorrang voor de werknemers van 50 jaar en ouder, en achtereenvolgens:

- degenen die het recht op een loopbaanvermindering als bedoeld in artikel 9, § 1, 1° uitoefenen;
- degenen die het recht op een vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in artikel 9, § 1, 2°, uitoefenen;

4° een vierde voorrang voor de werknemers die een beroepsopleiding volgen.

Artikel 18

Het voorkeur- en planningsmechanisme als bepaald ter uitvoering van artikel 16 en, bij ontstentenis ervan, de regeling als bedoeld in artikel 17, wordt na afloop van iedere maand toegepast op de verzoeken waarvoor op de 15de van die maand een schriftelijke kennisgeving overeenkomstig artikel 12 werd verricht en die betrekking hebben op de gelijktijdige uitoefening van het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9.

Artikel 19

§ 1. De werkgever brengt de werknemers aan het einde van de maand en met inachtneming van de termijn als bedoeld in artikel 13, § 3, op de hoogte van de datum vanaf wanneer zij het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9, kunnen uitoefenen, overeenkomstig de regels vastgesteld in het voorkeur- en planningsmechanisme als bepaald ter uitvoering van artikel 16 en, bij ontstentenis ervan, de regeling als bedoeld in artikel 17.

§ 2. Zodra deze datum is meegedeeld, kan hij niet meer gewijzigd worden door een verzoek dat een andere werknemer later indient, ook al kan dit nieuwe verzoek in theorie voorrang genieten krachtens de regels vastgesteld in het voorkeur- en planningsmechanisme als bedoeld in § 1.

HOOFDSTUK V **Waarborgen voor de uitoefening van het recht**

Artikel 20

§ 1. Na afloop van de periode van uitoefening van het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9, heeft de werknemer het recht terug te keren naar zijn functie of, wanneer dit niet mogelijk is, naar een gelijkwaardige of vergelijkbare functie conform zijn arbeidsovereenkomst.

§ 2. De werkgever mag geen handeling verrichten die tot doel heeft eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking behalve om een dringende reden als bedoeld in artikel 35 van de voornoemde wet van 3 juli 1978 of om een reden waarvan de aard en de oorsprong vreemd zijn aan de schorsing van de arbeidsovereenkomst of de vermindering van de arbeidsprestaties tot een halfzijdse betrekking vanwege de uitoefening van het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halfzijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9.

§ 3. Dit verbod om eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking geldt vanaf de datum van de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12.

Tenzij de werkgever en de werknemer andere regelingen overeenkomen ingevolge artikel 12, gaat het verbod op zijn vroegst in 3 maanden vóór de gewenste begindatum van de periode van schorsing of onderbreking van de arbeidsprestaties wanneer de werkgever meer dan 20 werknemers tewerkstelt en 6 maanden wanneer hij ten hoogste 20 werknemers tewerkstelt.

Dit verbod eindigt 3 maanden na de einddatum van diezelfde periode of 3 maanden na de datum van kennisgeving van de niet-instemming van de werkgever ter uitvoering van artikel 11.

Het verbod geldt bovendien gedurende de eventuele periode van uitstel als bedoeld in afdeling 3.

§ 4. De werkgever die, ondanks de bepalingen van § 2 van dit artikel, de arbeidsovereenkomst beëindigt zonder dringende reden of om een reden waarvan de aard en de oorsprong niet vreemd zijn aan de schorsing van de arbeidsovereenkomst of de vermindering van de arbeidsprestaties vanwege de uitoefening van het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halfzijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9, dient aan de werknemer een forfaitaire vergoeding te betalen die gelijk is aan het loon van 6 maanden, onverminderd de vergoedingen die bij een verbreking van de arbeidsovereenkomst aan de werknemer betaald moeten worden.

Deze vergoeding mag niet worden gecumuleerd met de vergoedingen bepaald in artikel 63, derde alinea van de voornoemde wet van 3 juli 1978, in artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971, in de artikelen 16 tot 18 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, of de vergoeding die moet worden betaald ingeval een vakbondsafgevaardigde wordt ontslagen.

HOOFDSTUK VI

Opheffingsbepalingen

Artikel 21

De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 van 14 februari 2001 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halfzijdse betrekking wordt opgeheven en vervangen door deze overeenkomst.

Artikel 22

De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 56 van 13 juli 1993 tot instelling van een beperkt recht op onderbreking van de beroepsloopbaan wordt opgeheven op de datum van inwerkingtreding van deze overeenkomst.

halfzijdse betrekking

HOOFDSTUK VII

Inwerkingtreding

Artikel 23

Deze overeenkomst is gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij treedt in werking op 1 januari 2002.

Zij kan op verzoek van de meest gerede ondertekenende partij geheel of gedeeltelijk worden herzien of opgezegd met inachtneming van een opzeggingstermijn van zes maanden.

De organisatie die het initiatief tot herziening of opzegging neemt, moet de redenen ervan aangeven en amendementsvoorstellen indienen. De andere organisaties verbinden zich ertoe deze binnen een maand na ontvangst ervan in de Nationale Arbeidsraad te bespreken.

86. Wet van 5 maart 2002 betreffende het beginsel van non-discriminatie ten gunste van deeltijdwerkers

(*B.S.*, 13 maart 2002 err. *B.S.*, 3 april 2002)

Artikel 1

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

Zij heeft tot doel de richtlijn 97/81/EG van de Raad van 15 december 1997 betreffende de door de Unicef, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid om te zetten.

Artikel 2

Voor de toepassing van deze wet verstaat men onder :

1° werknemer : de persoon die, krachtens een arbeidsovereenkomst, tegen loon arbeid verricht onder het gezag van een ander persoon;

2° deeltijdse werknemer : een werknemer als bedoeld in 1° wiens normale arbeidsduur, berekend op weekbasis of als gemiddelde over een werkperiode van maximaal een jaar, minder is dan die van een voltijdse werknemer in een vergelijkbare situatie;

3° voltijdse werknemer in een vergelijkbare situatie : de werknemer bedoeld in 1° die voltijds werkzaam is en die :

a) dezelfde soort arbeidsovereenkomst heeft en hetzelfde of soortgelijk werk verricht of dezelfde of een soortgelijke functie uitoefent;

b) en in dezelfde vestiging of, bij afwezigheid in deze vestiging van voltijdse werknemers in een vergelijkbare situatie, in dezelfde onderneming of, bij afwezigheid in deze onderneming van voltijdse werknemers in een vergelijkbare situatie, in dezelfde bedrijfstak als de deeltijdse werknemer, werkzaam is;

4° werkgevers : de natuurlijke personen of rechtspersonen die de in 2° bedoelde werknemers tewerkstellen.

Artikel 3.

Deze wet is van toepassing op de deeltijdse werknemers en op hun werkgevers.

Artikel 4

Met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden worden deeltijdse werknemers niet minder gunstig behandeld dan voltijdse werknemers in een vergelijkbare situatie louter op grond van het feit dat zij in deeltijd werkzaam zijn, tenzij het verschil in behandeling om objectieve redenen gerechtvaardigd is.

Wanneer zulks passend is, kunnen hun rechten worden vastgesteld in verhouding tot hun arbeidsduur.

Indien zulks om objectieve redenen gerechtvaardigd is, kan de toegang tot bepaalde arbeidsvoorwaarden afhankelijk worden gesteld van een bepaalde diensttijd, arbeidsduur of beloning.

87. Decreet van de Vlaamse Raad van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt

(B.S., 26 juli 2002)

Dit decreet werd gewijzigd door het Decreet van de Vlaamse Raad van 30 april 2004 (B.S., 5 augustus 2004)/

HOOFDSTUK I Inleidende bepalingen.

Artikel 1

Dit decreet regelt een gemeenschaps- en gewestaangelegenheid.

Artikel 2

Voor de toepassing van dit decreet verstaat men onder :

1° kansengroepen : alle groepen van de bevolking op actieve leeftijd die niet op een evenredige wijze vertegenwoordigd zijn op de arbeidsmarkt; de Vlaamse regering bepaalt, na advies van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen, de nadere omschrijving van deze groepen;

2° werknemers : de personen die krachtens een arbeidsovereenkomst arbeid verrichten en personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een andere persoon, met inbegrip van de stagiairs in het onderwijs en de leerjongens en leermeisjes; werkzoekenden worden gelijkgeschakeld met werknemers;

3° werkgevers : de personen die de in 2° bedoelde werknemers tewerkstellen;

4° intermediaire organisaties : alle publieke of private organisaties of personen die ten behoeve van jongeren, volwassenen op actieve leeftijd, ondernemingen of andere organisaties, werknemers en werkzoekenden activiteiten aanbieden op het vlak van beroepskeuzevoorlichting, beroepsopleiding, loopbaanbegeleiding en arbeidsbemiddeling;

5° bepalingen : alle wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen, de individuele of collectieve arbeidsovereenkomsten, de arbeidsreglementen, de bestuursrechtelijke statutaire regelingen toepasselijk op het personeel van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap en de instellingen die van de Vlaamse Gemeenschap of het Vlaamse Gewest afhangen;

6° Vlaams overheids- en onderwijspersoneel : het personeel van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap en van de openbare instellingen die afhangen van de Vlaamse Gemeenschap of het Vlaamse Gewest, alsook het Vlaams onderwijspersoneel;

7° SERV : de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen, zoals opgericht bij het decreet van 27 juni 1985;

8° directe discriminatie : wanneer iemand ongunstiger wordt of is behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie op grond van geslacht, een zogenaamd ras, huidskleur, afstamming, nationale of etnische afkomst, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, fortuin, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysieke eigenschap;

9° indirecte discriminatie : wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen van een bepaald geslacht, een zogenaamd ras, huidskleur, afstamming, nationale of etnische afkomst, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, fortuin, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysieke eigenschap in vergelijking met andere personen 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;

10° een opdracht geven tot discriminatie of het aanzetten tot discriminatie op basis van de in lid 8 en 9 genoemde gronden, worden beschouwd als discriminatie;

11° intimidatie : ongewenst gedrag dat met een bepaald geslacht, een zogenaamd ras, huidskleur, afstamming, nationale of etnische afkomst, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, fortuin, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysieke eigenschap verband houdt, 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;

12° Vlaams werkgelegenheidsbeleid : het geheel van Vlaamse bevoegdheden met betrekking tot de beroepskeuzevoorlichting, de beroepsopleiding, de loopbaanbegeleiding en de arbeidsbemiddeling in het Vlaamse Gewest, respectievelijk de Vlaamse Gemeenschap, en voor wat het Vlaamse overheids- en onderwijspersoneel betreft, de bepalingen, inclusief de arbeidsvoorwaarden;

13° Vlaamse diensten : de respectievelijke werkgevers van het Vlaamse overheids- en onderwijspersoneel;

14° zelfstandig beroep : de beroepsactiviteit uitgeoefend door elke persoon die niet aangeworven is met een arbeidsovereenkomst of een statuut en buiten elke vorm van ondergeschiktheid.

Artikel 3

Dit decreet is van toepassing op :

1° de intermediaire organisaties en personen die zich bezig houden met beroepskeuzevoorlichting, beroepsopleiding, loopbaanbegeleiding en arbeidsbemiddeling;

2° de Vlaamse diensten en het Vlaams overheidspersoneel en onderwijspersoneel, hun bepalingen en arbeidsvoorwaarden;

3° de andere werkgevers en werknemers voor wat betreft de beroepsopleiding en tewerkstelling van gehandicapten.

De Vlaamse regering kan, na advies van de SERV, het toepassingsgebied van dit decreet preciseren en uitbreiden.

Artikel 4

De Vlaamse regering kan, na advies van de SERV, preciseren wat voor de toepassing van dit decreet moet worden verstaan onder beroepskeuzevoorlichting, beroepsopleiding, loopbaanbegeleiding en arbeidsbemiddeling.

De Vlaamse regering bepaalt, na overleg met de representatieve organisaties van het Vlaams overheids- en onderwijspersoneel, wat voor de toepassing van dit decreet dient te worden verstaan onder bepalingen en arbeidsvoorwaarden.

HOOFDSTUK II **Algemene beginselen**

Artikel 5

§ 1. Het Vlaams werkgelegenheidsbeleid moet worden georganiseerd volgens de principes van de evenredige participatie en de gelijke behandeling :

1° Het beginsel van evenredige participatie houdt in dat de deelname aan de arbeidsmarkt in verhouding staat tot de samenstelling van de beroepsbevolking en dat de evenredige participatie van kansengroepen wordt gewaarborgd;

2° Het beginsel van gelijke behandeling houdt de afwezigheid van elke vorm van directe of indirecte discriminatie of intimidatie op de arbeidsmarkt in.

§ 2. Het is daarbij verboden :

1° te verwijzen naar geslacht, een zogenaamd ras, huidskleur, afstamming, nationale of etnische afkomst, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, fortuin, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysieke eigenschap in de voorwaarden of de criteria inzake arbeidsbemiddeling of in die voorwaarden of criteria elementen op te nemen die zelfs zonder uitdrukkelijke verwijzing naar geslacht, een zogenaamd ras, huidskleur, afstamming, nationale of etnische afkomst, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, fortuin, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysieke eigenschap leiden tot discriminatie;

2° in de informatie en de publiciteit de arbeidsbemiddeling voor te stellen als meer in het bijzonder geschikt voor werknemers of werkgevers van een bepaald geslacht, een zogenaamd ras, een bepaalde huidskleur, afstamming, nationale of etnische afkomst, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, fortuin, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysieke eigenschap;

3° de toegang te ontzeggen of te belemmeren tot de arbeidsbemiddeling, om expliciete of impliciete redenen die rechtstreeks of onrechtstreeks met geslacht, een zogenaamd ras, huidskleur, afstamming, nationale of etnische afkomst, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, fortuin, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysieke eigenschap van de persoon in verband staan;

4° te verwijzen naar geslacht, een zogenaamd ras, huidskleur, afstamming, nationale of etnische afkomst, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, fortuin, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysieke eigenschap van de werknemer in de werkaanbiedingen of in de advertenties voor betrekkingen, of in die aanbiedingen of advertenties elementen op te nemen die, zelfs zonder uitdrukkelijke verwijzing, één van de hiervoor opgesomde kenmerken van de werknemer vermelden of laten veronderstellen;

5° te verwijzen naar geslacht, een zogenaamd ras, huidskleur, afstamming, nationale of etnische afkomst, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, fortuin, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysieke eigenschap van de werknemer in de toegangsvoorwaarden, de selectie en de selectiecriteria voor de betrekkingen en functies in welke sector of bedrijfstak ook, of in die voorwaarden of criteria elementen op te nemen die, zelfs zonder uitdrukkelijke verwijzing naar de hiervoor opgesomde kenmerken van de werknemer, leiden tot discriminatie;

6° de toegang tot het arbeidsproces of de gelegenheid tot promotiekansen te ontzeggen of te belemmeren om expliciete of impliciete redenen die rechtstreeks of indirect op geslacht, een zogenaamd ras, huidskleur, afstamming, nationale of etnische afkomst, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, fortuin, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysieke eigenschap steunen;

7° te verwijzen naar geslacht, een zogenaamd ras, huidskleur, afstamming, nationale of etnische afkomst, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, fortuin, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysieke eigenschap in de voorwaarden of de criteria inzake beroepskeuzevoorlichting, beroepsopleiding en loopbaanbegeleiding of in die voorwaarden of criteria elementen op te nemen die zelfs zonder uitdrukkelijke verwijzing naar geslacht, een zogenaamd ras, huidskleur, afstamming, nationale of etnische afkomst, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte,

fortuin, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysieke eigenschap leiden tot discriminatie;

8° in de informatie of de publiciteit de beroepskeuzevoorlichting, de beroepsopleiding en de loopbaanbegeleiding voor te stellen als meer in het bijzonder geschikt voor gegadigden van een bepaald geslacht, een zogenaamd ras, een bepaalde huidskleur, afstamming, nationale of etnische afkomst, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, fortuin, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysieke eigenschap;

9° de toegang te ontzeggen of te belemmeren tot de beroepskeuzevoorlichting, de beroepsopleiding en de loopbaanbegeleiding om expliciete of impliciete redenen die rechtstreeks of onrechtstreeks met geslacht, een zogenaamd ras, huidskleur, afstamming, nationale of etnische afkomst, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, fortuin, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysieke eigenschap van de persoon in verband staan;

10° naargelang van geslacht, een zogenaamd ras, huidskleur, afstamming, nationale of etnische afkomst, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, fortuin, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysieke eigenschap van de persoon verschillende voorwaarden op te leggen voor het behalen of uitreiken van alle soorten diploma's, brevetten, getuigschriften of titels;

11° te verwijzen naar geslacht, een zogenaamd ras, huidskleur, afstamming, nationale of etnische afkomst, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, fortuin, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysieke eigenschap van de werknemer in bepalingen en in de arbeidsvoorwaarden en in de voorwaarden, criteria of redenen van het ontslag of in die bepalingen, voorwaarden, criteria of redenen elementen op te nemen die, zelfs zonder uitdrukkelijke verwijzing naar geslacht, een zogenaamd ras, de huidskleur, afstamming, nationale of etnische afkomst, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, fortuin, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysieke eigenschap van de werknemer, leiden tot discriminatie;

12° die voorwaarden, criteria of redenen op discriminerende wijze volgens geslacht, een zogenaamd ras, huidskleur, afstamming, nationale of etnische afkomst, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, fortuin, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysieke eigenschap van de werknemer vast te stellen of toe te passen;

13° in de beroepskeuzevoorlichting, beroepsopleiding, loopbaanbegeleiding en arbeidsbemiddeling technieken en tests te gebruiken die aanleiding kunnen geven tot directe of indirecte discriminatie.

De in het vorige lid, 5°, voorziene verboden zijn eveneens toepasselijk op de zelfstandige beroepen.

§ 3. De beginselen van evenredige participatie en gelijke behandeling beletten niet dat, om volledige gelijkheid in het beroepsleven te waarborgen, specifieke maatregelen gehandhaafd of getroffen worden om de nadelen die verband houden met een van de in artikel 2, 8° genoemde kenmerken te voorkomen of te compenseren.

Bijzondere bepalingen betreffende de bescherming van moeder en kind tijdens de zwangerschap en de bijzondere bepalingen betreffende de bescherming van het moederschap vormen evenwel geen discriminatie.

§ 4. Teneinde te waarborgen dat het beginsel van gelijke behandeling nageleefd wordt, moet worden voorzien in redelijke aanpassingen. Dit houdt in dat de intermediaire organisaties en de werkgever, naargelang de behoefte, in een concrete situatie passende maatregelen nemen om toegang tot arbeid te hebben, in arbeid te participeren of daarin vooruit te komen dan wel om een opleiding te genieten, tenzij deze maatregelen voor de werkgever een onevenredige belasting vormen. Wanneer die belasting in voldoende mate wordt gecompenseerd door bestaande maatregelen, mag zij niet als onevenredig worden beschouwd.

§ 5. De Vlaamse regering bepaalt, na advies van de SERV, de nadere modaliteiten en procedures.

De Vlaamse regering kan, na advies van de SERV, de gevallen bepalen waarin melding kan worden gemaakt van de in artikel 2, 8° vermelde kenmerken in de toegangs- en arbeidsvoorwaarden van een betrekking of een beroepsactiviteit waarvoor dergelijke kenmerken een doorslaggevende voorwaarde vormen wegens de aard of de uitoefeningsvoorwaarden ervan.

HOOFDSTUK III

Rapportering en ondersteuning

Artikel 7

§ 1. De intermediaire organisaties en de Vlaamse diensten werken actief mee aan de realisatie van de evenredige participatie en de gelijke behandeling. In dit kader zijn zij verplicht om :

1° jaarlijks een actieplan op te stellen waarin onder meer de doelstellingen, procedures, evaluatiemethodes en een stappenplan worden beschreven;

2° jaarlijks een voortgangsrapport over te maken aan de Vlaamse regering en het Vlaams Parlement, met een toelichting over de mate waarin zij hun vooropgestelde doelstellingen hebben gerealiseerd.

Wat betreft de private arbeidsbemiddelingsbureaus dient dit te gebeuren in het kader van de algemene rapporteringsverplichting van deze sector.

§ 2. De Vlaamse diensten zijn verplicht om in overleg met de personeelsvertegenwoordigingen een evenredig participatiebeleid te ontwikkelen.

§ 3. De Vlaamse regering bepaalt de nadere modaliteiten en procedures met betrekking tot het opmaken en indienen van het actieplan en het voortgangsrapport.

Artikel 8

De Vlaamse regering kan ondernemingen of sectoren ondersteunen bij de ontwikkeling van een bedrijfsbeleid van evenredige participatie en gelijke behandeling en kan passende maatregelen nemen voor de bevordering van de sociale dialoog tussen werkgevers en werknemers inzake het aanmoedigen van evenredige participatie en gelijke behandeling. De Vlaamse regering bepaalt, na advies van de SERV, de nadere modaliteiten van deze ondersteuning en maatregelen alsmede de procedure.

Artikel 9

De Vlaamse regering wijst een orgaan of organen aan voor de bevordering van de evenredige participatie en gelijke behandeling.

Dit orgaan of deze organen zijn inzonderheid bevoegd voor :

1° het verlenen van bijstand aan de slachtoffers van discriminatie bij de afwikkeling van hun klachten betreffende discriminatie;

2° het formuleren van adviezen ter bijsturing van het beleid in zake evenredige participatie en gelijke behandeling;

3° het verstrekken van informatie over de rechten op evenredige participatie en gelijke behandeling.

HOOFDSTUK IV

Toezicht en sancties

Artikel 10

(Gewijzigd bij art. 33 Decreet van de Vlaamse Raad. 30 april 2004 (B.S. 5 augustus 2004)).

Het toezicht en de controle geschiedt overeenkomstig de bepalingen van het decreet houdende sociaalrechtelijk toezicht.

Artikel 11

Hij die bij de beroepskeuzevoorlichting, de beroepsopleiding, de loopbaanbegeleiding of bij de arbeidsbemiddeling zoals omschreven in dit decreet discriminatie bedrijft jegens een persoon wegens zijn geslacht, een zogenaamd ras, huidskleur, afstamming, nationale of etnische afkomst, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, fortuin, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysieke eigenschap wordt gestraft met een gevangenisstraf van een maand tot een jaar en met een geldboete van 1,50 euro tot 25 euro of een van die straffen alleen.

Artikel 12

§ 1. Wanneer een lid van het Vlaams overheids- en onderwijspersoneel, overeenkomstig de vigerende procedures, een met redenen omklede klacht heeft ingediend of een rechtsvordering instelt tot naleving van het decreet, mag de arbeidsverhouding niet beëindigd worden, noch de arbeidsvoorwaarden eenzijdig gewijzigd worden, 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 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 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 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 rechtscollege dit ontslag ongegrond acht en in strijd met de bepalingen van § 1.

Artikel 13

De bedingen van een overeenkomst, en de bepalingen en interne reglementen van organisaties en ondernemingen die strijdig zijn met de bepalingen van dit decreet en de bedingen die bepalen dat een of meer contracterende partijen bij voorbaat afzien van de rechten die door dit decreet gewaarborgd worden, zijn nietig.

Artikel 14

Al wie doet blijken van een belang kan bij het bevoegde rechtscollege een rechtsvordering instellen teneinde de bepalingen van dit decreet te doen toepassen. Wanneer deze persoon voor dit rechtscollege feiten aanvoert die het bestaan van een directe of indirecte discriminatie kunnen doen vermoeden, valt de bewijslast dat er geen schending van het beginsel van gelijke behandeling is, ten laste van de verweerder.

Het voorgaande lid is niet van toepassing op strafrechtelijke procedures, op de bepalingen van artikel 12, § 2, of op andere, meer gunstige wettelijke bepalingen inzake bewijslast.

Artikel 15

Het rechtscollege waarbij een geschil in verband met de toepassing van dit decreet aanhangig is gemaakt, kan ambtshalve al wie de bepalingen van artikel 5 niet naleeft, binnen een door haar vastgestelde en aan hen opgelegde termijn, verplichten een einde te maken aan een toestand welke op grond van de bepalingen in dit decreet of zijn uitvoeringsbesluiten als discriminerend is erkend.

Artikel 16

Wanneer afbreuk wordt gedaan aan de statutaire opdrachten die ze zich tot doel hebben gesteld, kunnen de volgende verenigingen of organisaties eveneens in rechte optreden in de geschillen waartoe dit decreet aanleiding kan geven :

1° instellingen van openbaar nut en verenigingen die op de datum van de feiten sedert ten minste vijf jaar rechtspersoonlijkheid genieten en die zich in hun statuten tot doel hebben gesteld de mensenrechten te verdedigen of discriminatie te bestrijden;

2° de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties, zoals bepaald in artikel 3 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;

3° de representatieve organisaties in de zin van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;

4° de representatieve organisaties van de zelfstandigen.

Wanneer het slachtoffer van de overtreding of van de discriminatie een natuurlijke persoon of een rechtspersoon is, is de vordering van de bedoelde verenigingen en organisaties slechts ontvankelijk indien zij bewijzen dat zij handelen met instemming van het slachtoffer.

De vorderingen op basis van dit artikel zijn onderworpen aan volgende procedureregels :

1° de vorderingen worden ingeleid bij verzoekschrift, verzonden bij aangetekende brief aan of neergelegd bij de griffie van het bevoegde gerecht;

2° de vonnissen en arresten worden bij gerechtsbrief ter kennis gebracht aan de betrokken partijen;

3° de representatieve organisaties bedoeld in lid 2 mogen zich voor het bevoegde gerecht laten vertegenwoordigen door een afgevaardigde, houder van een geschreven volmacht; deze mag namens de organisatie waartoe hij behoort alle handelingen verrichten die bij deze vertegenwoordiging behoren, een verzoekschrift indienen, pleiten en alle mededelingen ontvangen betreffende de rechtsingang, de behandeling en de berechting van het geschil.

Artikel 17

(Gewijzigd bij art. 33 Decreet van de Vlaamse Raad. 30 april 2004 (B.S. 5 augustus 2004)).

Het opleggen van de administratieve geldboete uit hoofde van inbreuken op dit decreet geschiedt overeenkomstig de bepalingen van het decreet houdende sociaalrechtelijke toezicht.

Artikel 18

Artikel 581, 3°, van het Gerechtelijk Wetboek wordt vervangen door :

" 3° de geschillen m.b.t. de toepassing van het decreet houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt en zijn uitvoeringsbesluiten. "

HOOFDSTUK V Slotbepalingen

Artikel 19

(Opgeheven bij art. 22 Decreet van de Vlaamse Raad 30 april 2004 (B.S. 13 juli 2004)).

Artikel 20

Titel V van de wet van 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering wordt, voor wat de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest betreft, opgeheven.

Artikel 21

Artikel 1, 32°, e , f , g , h , i , l en m) van de wet van 30 juni 1971 betreffende de administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op sommige sociale wetten wordt opgeheven voor wat de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest betreft.

Artikel 22

In de artikelen 1 en 2 van de wet van 1 juli 1963 houdende toekenning van een vergoeding voor sociale promotie, worden de woorden " onder de veertig jaar " geschrapt.

Artikel 23

Dit decreet treedt in werking op de eerste dag van de derde maand volgend op de bekendmaking in het Belgisch Staatsblad.

88. Wet van 11 juni 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk

(B.S., 22 juni 2002)

HOOFDSTUK I Algemene bepaling

Artikel 1

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

HOOFDSTUK II Wijziging van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk

Artikel 2

Artikel 2, § 4, van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wordt vervangen als volgt :

" § 4. Deze wet is niet van toepassing op de dienstboden en het andere huispersoneel en hun werkgevers met uitzondering van de afdelingen 1 en 3 van Hoofdstuk Vbis . "

Artikel 3

Artikel 4, § 1, tweede lid, van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 7 april 1999, wordt aangevuld als volgt :

" 8° de bescherming van de werknemers tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk. "

Artikel 4

Artikel 6, tweede lid, van dezelfde wet, wordt aangevuld als volgt :

" 7° op positieve wijze bijdragen tot het preventiebeleid dat wordt tot stand gebracht in het kader van de bescherming van de werknemers tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, zich onthouden van iedere daad van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk en zich onthouden van elk wederrechtelijk gebruik van de klachtenprocedure. "

Artikel 5

In dezelfde wet wordt een hoofdstuk Vbis ingevoegd, luidende :

"

HOOFDSTUK Vbis
Bijzondere bepalingen betreffende geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk

Afdeling 1
Algemene bepaling en definitie

Artikel 32bis

De werkgevers en de werknemers alsmede de daarmee gelijkgestelde personen bedoeld in artikel 2, § 1 en de andere dan de bij artikel 2, § 1 bedoelde personen die in contact komen met de werknemers bij de uitvoering van hun werk, zijn ertoe gehouden zich te onthouden van iedere daad van geweld, pesterijen of van ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Artikel 32ter

Voor de toepassing van deze wet wordt verstaan onder :

1° geweld op het werk : elke feitelijkheid waarbij een werknemer of een andere persoon waarop dit hoofdstuk van toepassing is, psychisch of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen bij de uitvoering van het werk;

2° pesterijen op het werk : elk onrechtmatig en terugkerend gedrag, buiten of binnen de onderneming of instelling, dat zich inzonderheid kan uiten in gedragingen, woorden, bedreigingen, handelingen, gebaren, en eenzijdige geschriften en dat tot doel of gevolg heeft dat de persoonlijkheid, de waardigheid of de fysieke of psychische integriteit van een werknemer of een andere persoon waarop dit hoofdstuk van toepassing is bij de uitvoering van het werk wordt aangetast, dat zijn betrekking in gevaar wordt gebracht of dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd;

3° ongewenst seksueel gedrag op het werk : elke vorm van verbaal, niet-verbaal of lichamelijk gedrag van seksuele aard waarvan degene die zich er schuldig aan maakt, weet of zou moeten weten dat het afbreuk doet aan de waardigheid van vrouwen en mannen of het werk.

Alle functiebenamingen die gebruikt worden in dit hoofdstuk, zoals die van preventieadviseur of vertrouwenspersoon hebben zowel op vrouwen als op mannen betrekking.

Afdeling 2
Preventiemaatregelen

Artikel 32quater.

§ 1. De werkgever bepaalt de maatregelen die getroffen moeten worden om de werknemers te beschermen tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Deze maatregelen, die aangepast dienen te zijn aan de aard van de activiteiten en de grootte van de onderneming, handelen ten minste over :

1° de materiële inrichting van de arbeidsplaatsen opdat geweld,

pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk zouden voorkomen worden;

2° de bepaling van de middelen waarover de slachtoffers beschikken om hulp te krijgen en de wijze om zich tot de preventieadviseur en de vertrouwenspersoon, aangewezen voor de feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag, op het werk, te richten;

3° het snelle en volledig onpartijdige onderzoek van de feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk;

4° het onthaal van, de hulp aan en de vereiste ondersteuning van de slachtoffers;

5° de maatregelen van opvang en van wedertewerkstelling van de slachtoffers;

6° de verplichtingen van de hiërarchische lijn in de voorkoming van feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk;

7° de voorlichting en de opleiding van de werknemers;

8° de voorlichting van het comité.

Deze maatregelen worden aan het comité voorgelegd voor voorafgaand akkoord.

§ 2. De Koning kan de voorwaarden en de nadere regels voor de toepassing van dit artikel vaststellen. Hij kan bovendien bijzondere maatregelen treffen om rekening te houden met specifieke of nieuwe risicosituaties of om rekening te houden met de specifieke toestand van de werknemer.

Voor de werkgevers op wie de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités van toepassing is, kunnen de in het eerste lid bedoelde voorwaarden, nadere regels en bijzondere maatregelen nochtans worden vastgesteld bij een in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst die algemeen verbindend is verklaard bij koninklijk besluit.

Artikel 32quinquies

§ 1. De werkgever waakt erover dat de werknemers die het slachtoffer zijn van een daad van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, een passende psychologische ondersteuning krijgen van gespecialiseerde diensten of instellingen.

§ 2. De Koning kan de voorwaarden en de nadere regels voor de toepassing van dit artikel vaststellen. Hij kan, bovendien, bijzondere maatregelen treffen om rekening te houden met specifieke of nieuwe risicosituaties of om rekening te houden met de specifieke toestand van de werknemer.

Voor de werkgevers op wie de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités van toepassing is, kunnen de in het eerste lid bedoelde voorwaarden, nadere regels en bijzondere maatregelen nochtans worden vastgesteld bij een in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst die algemeen verbindend is verklaard bij koninklijk besluit.

Artikel 32sexies

§ 1. De werkgever wijst, na het voorafgaand akkoord van alle leden-vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het comité :

1° een preventieadviseur aan die gespecialiseerd is in de psycho-sociale aspecten van het werk en van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk;

2° in voorkomend geval, de vertrouwenspersonen aan die deze preventieadviseur bijstaan.

De preventieadviseur bedoeld in het eerste lid, 1° maakt deel uit van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk van de onderneming of instelling of van een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk. Hij mag geen preventieadviseur zijn die bevoegd is voor de uitoefening van de arbeidsgeneeskunde.

§ 2. Indien het in § 1, eerste lid, bedoelde akkoord niet wordt bereikt of wanneer de werkgever minder dan vijftig werknemers tewerkstelt, doet hij een beroep op een preventieadviseur van een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, die gespecialiseerd is inzake de psycho-sociale aspecten van het werk en van het geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

§ 3. Indien er geen akkoord wordt bereikt over de vertrouwenspersonen die de preventieadviseur bijstaan, vraagt de werkgever het advies van de met het toezicht belaste ambtenaar bedoeld in artikel 80.

Deze ambtenaar hoort de betrokken partijen en poogt de standpunten met elkaar te verzoenen. Indien geen verzoening wordt bereikt, verstrekt deze ambtenaar een advies waarvan per aangetekend schrijven kennis wordt gegeven aan de werkgever. De werkgever stelt het comité in kennis van het advies van deze ambtenaar binnen een termijn van dertig dagen vanaf de kennisgeving ervan, vooraleer hij de beslissing over de aanwijzing neemt. Indien hij het advies van deze ambtenaar niet volgt, deelt hij eveneens de redenen hiervoor mee aan het comité.

§ 4. De Koning bepaalt de opdrachten en taken van de preventieadviseur en van de vertrouwenspersonen die deze bijstaan, alsmede de opleiding die nodig is voor de goede uitvoering van hun opdracht.

Artikel 32septies

Wanneer feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk ter kennis worden gebracht van de werkgever, moet hij de geschikte maatregelen nemen overeenkomstig dit hoofdstuk. Indien de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk doorgaan na de inwerkingtreding van de maatregelen of indien de werkgever nalaat de nodige maatregelen te treffen, wendt de preventieadviseur zich, in overleg met het slachtoffer, tot de ambtenaren belast met het toezicht op deze wet.

Artikel 32octies

De maatregelen bedoeld in deze afdeling moeten worden opgenomen in het arbeidsreglement.

Daarnaast kan de werkgever de vastgestelde maatregelen met bijkomende communicatiemiddelen ter kennis brengen van de werknemers.

De werkgevers op wie de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités van toepassing is, kunnen de communicatiemiddelen bedoeld in het tweede lid bepalen in een in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst die algemeen verbindend is verklaard bij koninklijk besluit.

Afdeling 3

Des bescherming van de werknemers tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk

Artikel 32nonies

De werknemer die meent het slachtoffer te zijn van feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk kan zich ofwel richten tot de preventieadviseur of de vertrouwenspersonen die hem bijstaan ofwel tot de met het toezicht belaste ambtenaren bedoeld in artikel 80 en, in voorkomend geval, bij die personen een met redenen omklede klacht indienen volgens de voorwaarden en de nadere regels vastgesteld met toepassing van artikel 32quater, § 2.

Artikel 32decies

Al wie een belang kan aantonen kan voor het bevoegde rechtscollege een vordering instellen om de naleving van de bepalingen van dit hoofdstuk af te dwingen.

Onverminderd de mogelijkheid tot toekenning van een schadevergoeding, kan het bevoegde rechtscollege het bevel opleggen aan diegene die zich schuldig maakt aan geweld, pesterijen of ongewenst

seksueel gedrag op het werk, alsmede aan de werkgever om hieraan, binnen een door hem vastgestelde termijn, een einde te maken.

Artikel 32undecies

Wanneer een persoon die een belang kan aantonen voor het bevoegde rechtscollege feiten aanvoert die het bestaan van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk kunnen doen vermoeden, valt de bewijslast dat er zich geen geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk hebben voorgedaan ten laste van de verweerder.

Het eerste lid is niet van toepassing of de strafrechtspleging en doet geen afbreuk aan andere gunstigere wetsbepalingen inzake bewijslast.

Artikel 32duodecies

Ter verdediging van de rechten van de personen op wie dit hoofdstuk van toepassing is, kunnen in alle geschillen waartoe de toepassing van dit hoofdstuk aanleiding zou kunnen geven, in rechte optreden :

1° de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties, zoals die bij artikel 3 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en paritaire comités zijn bepaald;

2° de representatieve vakorganisaties in de zin van artikel 7 van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;

3° de representatieve vakorganisaties in het aangewezen orgaan van vakbondsoverleg voor de administraties, diensten en instellingen waarop de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel niet van toepassing is;

4° de instellingen van openbaar nut en verenigingen zonder winstoogmerk bedoeld bij de wet van 27 juni 1921 waarbij aan de verenigingen zonder winstgevend doel en aan de instellingen van openbaar nut rechtspersoonlijkheid wordt verleend, met ten minste drie jaar rechtspersoonlijkheid op de dag waarop de vordering wordt ingesteld, wanneer door de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag afbreuk is gedaan aan hetgeen zij statutair nastreven.

De bevoegdheid van de in het eerste lid bedoelde organisaties doet geen afbreuk aan het recht van het slachtoffer om zelf op te treden of in het geding tussen te komen. Indien het slachtoffer gebruik maakt van dit recht, kunnen de in het eerste lid bedoelde organisaties hun bevoegdheid enkel uitoefenen mits akkoord van het slachtoffer.

De in het eerste lid, 4°, bedoelde organisaties kunnen hun bevoegdheid evenwel enkel uitoefenen mits het slachtoffer ermee akkoord gaat.

Artikel 32tredecies

§ 1. De werkgever die een werknemer tewerkstelt die, hetzij op het vlak van de onderneming of van de instelling die hem tewerkstelt, overeenkomstig de vigerende procedures, hetzij bij de met het toezicht belaste ambtenaren, een met redenen omklede klacht heeft ingediend of voor wie deze ambtenaren zijn opgetreden, of die een rechtsvordering instelt op grond van dit hoofdstuk, 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 de in § 1 bedoelde redenen berust bij de werkgever, wanneer de werknemer wordt ontslagen of de arbeidsvoorwaarden eenzijdig worden gewijzigd binnen twaalf maanden volgend op het indienen van de klacht of het afleggen van de getuigenverklaring. Deze bewijslast berust eveneens bij 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, kan de werknemer, of de werknemersorganisatie waarbij hij is aangesloten, verzoeken hem opnieuw in de onderneming of de instelling op te nemen onder de voorwaarden die bestonden voor de feiten die tot de klacht aanleiding hebben gegeven.

Het verzoek moet met een aangetekende brief gebeuren 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 de brief over het verzoek uitspreken.

De werkgever die de werknemer opnieuw in de onderneming of de instelling opneemt of hem zijn functie onder de voorwaarden die bestonden voor de feiten die tot de klacht aanleiding hebben gegeven 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 de voorwaarden die bestonden voor de feiten die tot de klacht aanleiding hebben gegeven kan uitoefenen en de rechter geoordeeld heeft 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 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 op zijn functie onder de voorwaarden die bestonden voor de feiten die tot de klacht aanleiding hebben gegeven te kunnen uitoefenen :

1° wanneer het bevoegde rechtscollege de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk bewezen acht;

2° wanneer de werknemer de arbeidsovereenkomst verbreekt, omdat het gedrag van de werkgever in strijd is met de bepalingen van § 1, en in hoofde van de werknemer een reden is om de arbeidsovereenkomst zonder opzegging of voor het verstrijken van de termijn te verbreken;

3° wanneer de werkgever de werknemer heeft ontslagen om een dringende reden, op voorwaarde dat het bevoegde rechtscollege dit ontslag ongegrond verklaart en in strijd met de bepalingen van § 1.

§ 6. Wanneer een procedure op grond van een met redenen omklede klacht werd aangevat op het niveau van de onderneming of de instelling stelt de preventieadviseur de werkgever onmiddellijk op de hoogte van het feit dat de werknemer de bescherming bedoeld bij dit artikel geniet.

§ 7. De in dit artikel bedoelde bescherming is eveneens van toepassing op de werknemers die optreden als getuige in geschillen waartoe dit hoofdstuk aanleiding zou kunnen geven.

"

Artikel 6

In dezelfde wet wordt een artikel 88bis ingevoegd, luidende :

" Art. 88bis . 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 EUR of met één van die straffen alleen de personen die binnen de door het bevoegde rechtscollege krachtens artikel 32decies , vastgestelde termijn geen einde hebben gemaakt aan het geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk. "

Artikel 7

In de artikelen 81 tot 89 van dezelfde wet wordt het woord " frank " vervangen door het woord " EUR " .

Artikel 8

De griffier van de arbeidsrechtbank of van het arbeidshof brengt de Medische Inspectie van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid in kennis van de beslissingen die werden genomen krachtens artikel 578, 11°, van het Gerechtelijk Wetboek.

HOOFDSTUK III
Wijziging van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen

Artikel 9

Artikel 14, 2°, van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, gewijzigd bij de wet van 12 augustus 2000, wordt aangevuld als volgt :

" s) de maatregelen getroffen om de werknemers te beschermen tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk in de zin van Hoofdstuk Vbis van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk. "

HOOFDSTUK IV
Slotbepalingen

Artikel 10

Binnen een termijn van twee jaar, te rekenen van de inwerkingtreding van deze wet, worden deze bepalingen onderworpen aan een evaluatie. Die evaluatie wordt toevertrouwd aan het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, dat terzake handelt in samenwerking met het Ministerie van Justitie en met de Nationale Arbeidsraad.

Artikel 11

Deze wet treedt in werking op de eerste dag van de eerste maand na die waarin ze is bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad.

89. Wet van 17 juni 2002 tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek naar aanleiding van de wet van 11 juni 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk

(B.S., 25 juni 2002)

HOOFDSTUK I
Algemene bepaling

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 77 van de Grondwet.

HOOFDSTUK II
Wijziging van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk en van het Gerechtelijk Wetboek.

Artikel 2

Artikel 79, § 1, van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, vervangen bij de wet van 28 februari 1999, wordt vervangen als volgt : " Onverminderd de bepalingen van artikel 32duodecies , kunnen de werkgevers, de werknemers en de representatieve werknemersorganisaties bij de arbeidsgerechten een vordering instellen tot beslechting van alle geschillen in verband met deze wet en haar uitvoeringsbesluiten. "

Artikel 3

Artikel 81, vijfde lid, van het Gerechtelijk Wetboek, vervangen bij de wet van 7 mei 1999, wordt vervangen als volgt :

" In de geschillen betreffende de aangelegenheden bedoeld in de artikelen 578, 4°, 5°, 6°, 8°, 10° en 11°, 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 4

Artikel 104, vierde lid, van het Gerechtelijk Wetboek, vervangen bij de wet van 7 mei 1999, wordt vervangen door het volgende lid : " 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°, 8°, 10° en 11°, 579, 580, 582, 3° en 4°, of betreffende de toepassing op werkgevers van administratieve sancties bedoeld in artikel 583, bestaan, buiten de voorzitters, uit twee raadsheren in sociale zaken, respectievelijk benoemd als werkgever en werknemer. "

Artikel 5

Artikel 578 van het Gerechtelijk Wetboek, gewijzigd bij de wetten van 5 december 1968, 4 augustus 1968, 4 augustus 1978, 17 juli 1997, 13 februari 1998 en 7 mei 1999, wordt aangevuld als volgt :

" 11° van de geschillen betreffende geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, die hun oorzaak vinden in hoofdstuk Vbis van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk. "

Artikel 6

Artikel 764, eerste lid, 10° van het Gerechtelijk Wetboek, vervangen bij de wet van 23 april 1998 wordt vervangen als volgt : " 10° de vorderingen bepaald in de artikelen 578, 11°, 580, 581, 582, 1°, 2° en 6° en 583; "

Artikel 7

Deze wet treedt in werking op de eerste dag van de eerste maand na die waarin ze is bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad.

90. Wet van 17 juni 2002 tot waarborging van een gelijke vertegenwoordiging van mannen en vrouwen op de kandidatenlijsten voor de verkiezingen van het Europees Parlement

(B.S., 28 augustus 2002)

HOOFDSTUK I
Algemene bepaling

Artikel 1

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

HOOFDSTUK II
Wijziging van de wet van 23 maart 1989 betreffende de verkiezing van het Europees Parlement

Artikel 2

Artikel 21bis van de wet van 23 maart 1989 betreffende de verkiezing van het Europees Parlement, ingevoegd door de wet van 24 mei 1994 en gewijzigd bij de wet van 26 juni 2000, wordt vervangen als volgt :

" Art. 21bis. Op elk van de lijsten mag het verschil tussen het aantal kandidaten van elk geslacht niet groter zijn dan één.

De eerste twee kandidaten van elk van de lijsten moeten van een verschillend geslacht zijn. "

HOOFDSTUK III
Overgangsbepaling

Artikel 3

(Art. 11 Wet 11 maart 2003 (B.S., 17 april 2003))

Bij de eerste verkiezing van het Europees Parlement na de inwerkingtreding van deze wet, mogen noch de eerste drie kandidaat-titularissen, noch de eerste drie kandidaat-opvolgers van hetzelfde geslacht zijn.

Bovendien mag op elk van de lijsten noch het verschil tussen het aantal kandidaat-titularissen van elk geslacht, noch het verschil tussen het aantal kandidaat-opvolgers van elk geslacht groter zijn dan één.

HOOFDSTUK IV
Slotbepaling

De Kamer van volksvertegenwoordigers gaat binnen zes maanden na de verkiezing van het Europees Parlement over tot een evaluatie van de invloed van deze wet op het aantal vrouwelijke verkozenen in dat parlement.

91. Koninklijk besluit van 11 juli 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk

(B.S., 18 juli 2002)

Afdeling 1 Toepassingsgebied en definities

Artikel 1

Dit besluit is van toepassing op de werkgevers en de werknemers en de daarmee gelijkgestelde personen bedoeld in artikel 2, § 1, van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk en op de andere personen dan deze bedoeld in artikel 2, § 1, van bedoelde wet die zich op de arbeidsplaatsen bevinden.

Artikel 2

Voor de toepassing van de bepalingen van dit besluit wordt verstaan onder :

1° de wet : de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;

2° geweld op het werk : elke feitelijkheid waarbij een werknemer of een andere persoon waarop dit besluit van toepassing is psychisch of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen bij de uitvoering van het werk;

3° pesterijen op het werk : elk onrechtmatig en terugkerend gedrag, buiten of binnen de onderneming of instelling, dat zich inzonderheid kan uiten in gedragingen, woorden, bedreigingen, handelingen, gebaren, en eenzijdige geschriften en dat tot doel of gevolg heeft dat de persoonlijkheid, de waardigheid of de fysieke of psychische integriteit van een werknemer of een ander persoon waarop dit besluit van toepassing is bij de uitvoering van het werk wordt aangetast, dat zijn betrekking in gevaar wordt gebracht of dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd;

4° ongewenst seksueel gedrag op het werk : elke vorm van verbaal, niet-verbaal of lichamelijk gedrag van seksuele aard waarvan degene die zich er schuldig aan maakt, weet of zou moeten weten dat het afbreuk doet aan de waardigheid van vrouwen en mannen op het werk;

5° andere personen op de arbeidsplaatsen : iedere persoon die in contact treedt met de werknemers bij de uitvoering van hun werk, inzonderheid de klanten, de leveranciers, dienstverleners, leerlingen en studenten en personen die uitkeringen genieten;

6° de bevoegde preventieadviseur : de natuurlijke persoon die verbonden is hetzij aan een interne dienst hetzij aan een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, zoals bedoeld in de wet en aangeduid overeenkomstig artikel 32sexies van de wet die deskundig is op het vlak van de psycho-sociale aspecten van het werk, waaronder het geweld, de pesterijen en het ongewenst seksueel gedrag op het werk;

7° de vertrouwenspersoon : de persoon die de preventieadviseur bijstaat zoals bedoeld en aangeduid overeenkomstig artikel 32sexies van de wet.

8° het Comité : het Comité voor preventie en bescherming op het werk, bij ontstentenis van een comité, de vakbondsafvaardiging en bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging de werknemers zelf overeenkomstig de bepalingen van artikel 53 van de wet.

Afdeling 2 **Algemene beginselen**

Artikel 3

De werkgever stelt in het kader van het dynamisch risicobeheersingsysteem, op basis van de resultaten van de risicoanalyse, de preventiemaatregelen vast die moeten genomen worden in toepassing van artikel 32quater van de wet.

De resultaten van de risicoanalyse en de preventiemaatregelen worden opgenomen in een specifiek luik in het globaal preventieplan en, in voorkomend geval, in het jaarlijks actieplan bedoeld in de artikelen 10 en 11 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

Artikel 4

Onverminderd het bepaalde in artikel 8 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, moet de werkgever een risicoanalyse uitvoeren voor alle feiten inzake geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk waarvan de werknemers het slachtoffer zijn geweest en die het voorwerp zijn van een met redenen omklede klacht of die werden ingeschreven in het register over feiten van geweld op het werk bedoeld in artikel 6.

Deze analyse moet toelaten de doeltreffendheid van de preventiemaatregelen te evalueren en in voorkomend geval de te nemen gepaste preventiemaatregelen te bepalen, ondermeer op vlak van :

- 1° de organisatie van de onderneming of van de instelling;
- 2° de inrichting van de arbeidsplaatsen;
- 3° de herziening van de procedures indien is gebleken dat deze niet geschikt of niet toepasbaar blijken te zijn;
- 4° de informatie en de opleiding van de werknemers.

Artikel 5

§ 1. Onverminderd de toepassing van de bepalingen van de artikelen 17 tot 21 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, neemt de werkgever de nodige maatregelen opdat de werknemers, de leden van de hiërarchische lijn en de leden van het comité over alle nuttige informatie beschikken betreffende :

- 1° de resultaten van de risicoanalyse bedoeld in artikelen 3 en 4 en de toepasselijke preventiemaatregelen;
- 2° de procedures die van toepassing zijn wanneer een werknemer het slachtoffer meent te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk;
- 3° het recht voor de werknemer om een verklaring te doen acteren wanneer hij meent het slachtoffer te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk die extern zijn aan de onderneming;
- 4° de diensten of instellingen waarop een beroep wordt gedaan in toepassing van artikel 32quinquies van de wet;

5° de maatregelen die werden genomen ingevolge een met redenen omklede klacht;

6° de verplichting om zich te onthouden van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Bovendien heeft elke werknemer die een beroep doet op de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur het recht te weten welk gevolg er werd gegeven aan de door hem aanhangig gemaakte zaak.

§ 2. Bovendien zorgt de werkgever er voor dat de werknemers, de leden van de hiërarchische lijn en de leden van het comité de nodige opleiding ontvangen, opdat zij de preventiemaatregelen, de procedures en de rechten en verplichtingen waarover zij informatie ontvangen in toepassing van § 1, 1°, 2°, 3° en 6° adequaat kunnen toepassen.

Afdeling 3

Specifieke verplichtingen van de werkgevers van de ondernemingen en instellingen die in contact met het publiek werken

Artikel 6

§ 1. In de ondernemingen en instellingen waarin de werknemers in contact komen met het publiek, is de werkgever ertoe gehouden systematisch de verklaring te noteren van de werknemers die menen het slachtoffer te zijn van feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, die extern zijn aan de onderneming of instelling.

Deze verklaring wordt opgenomen in een register over feiten van geweld op het werk.

Alleen de werkgever, de preventieadviseur, de vertrouwenspersoon en de met het toezicht belaste ambtenaar hebben toegang tot dit register.

De werkgever waakt erover dat de in het eerste lid bedoelde verklaringen meegedeeld worden aan de bevoegde preventieadviseur.

Het register over feiten van geweld wordt ter beschikking gehouden van de met het toezicht belaste ambtenaar.

§ 2. De werkgever bewaart de verklaring inzake de feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk gedurende vijf jaren, te rekenen vanaf de dag dat het slachtoffer deze verklaring heeft afgelegd.

Wanneer de werkgever zijn activiteiten stopzet, bezorgt hij de verklaringen inzake de feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk aan de administratie van de arbeidshygiëne en - geneeskunde binnen een termijn van drie maanden vanaf de stopzetting van zijn activiteiten.

Afdeling 4

Specifieke verplichtingen van de preventieadviseur arbeidsgeneesheer

Artikel 7

De preventieadviseur arbeidsgeneesheer die bij gelegenheid van om het even welk medisch onderzoek betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers vaststelt dat de gezondheidstoestand van een werknemer aangetast is ingevolge geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk :

1° informeert de slachtoffers over de mogelijkheid zich te wenden tot de bevoegde preventieadviseur of de vertrouwenspersoon;

2° kan de bevoegde preventieadviseur zelf informeren, indien hij oordeelt dat het slachtoffer niet in staat is zich zelf tot deze adviseur te wenden en onder voorbehoud van het akkoord van dit slachtoffer.

Afdeling 5

Taken van de bevoegde preventieadviseur en van de vertrouwenspersoon

Artikel 8

§ 1. De bevoegde preventieadviseur en, in voorkomend geval, de vertrouwenspersoon staan de werkgever, de leden van de hiërarchische lijn en de werknemers bij, voor de toepassing van de maatregelen bedoeld bij de wet en dit besluit.

De bevoegde preventieadviseur en de vertrouwenspersoon plegen regelmatig overleg.

§ 2. De vertrouwenspersoon die de bevoegde preventieadviseur bijstaat is inzonderheid belast met de volgende taken :

1° hij neemt deel aan de uitwerking van de te volgen procedures in geval van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk;

2° hij geeft raad, en biedt opvang, hulp en de vereiste bijstand aan de slachtoffers van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk;

3° hij ontvangt de met redenen omklede klachten van de slachtoffers van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk;

4° hij bezorgt de met redenen omklede klachten bedoeld in 3° aan de bevoegde preventieadviseur.

§ 3. Naast de taken bedoeld in § 2, 1° tot 3° is de bevoegde preventieadviseur belast met de volgende taken :

1° hij werkt mee aan de risicoanalyse bedoeld in de artikelen 3 en 4;

2° hij onderzoekt de met redenen omklede klachten en stelt aan de werkgever maatregelen voor om een einde te maken aan het geweld, de pesterijen en het ongewenst seksueel gedrag op het werk;

3° hij onderneemt de nuttige stappen, bedoeld in artikel 14 zodat er een einde kan worden gesteld aan het geweld, de pesterijen en het ongewenst seksueel gedrag op het werk;

4° hij brengt advies uit over de diensten of instellingen waarop de werkgever beroep kan doen in toepassing van artikel 32quinquies van de wet;

5° hij stelt een individueel klachtendossier samen betreffende de feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk en houdt het bij;

6° hij stelt regelmatig een verslag op over de met redenen omklede klachten die betrekking hebben op de feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk die zich in de onderneming of instelling hebben voorgedaan. Dit verslag bevat enkel collectieve en anonieme gegevens.

Het verslag bedoeld in het eerste lid, 6° is bestemd voor de werkgever en wordt bijgehouden door de interne dienst. Het wordt ter informatie aan het Comité voorgelegd en ter beschikking gehouden van de met het toezicht belaste ambtenaar.

Artikel 9

Het individueel klachtendossier omvat :

1° de documenten die de verklaringen van het slachtoffer en de getuigen weergeven en, in voorkomend geval, het resultaat van de bemiddelingspoging;

2° de documenten die de verklaringen van de dader of de daders van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk weergeven;

3° de voorstellen aan de werkgever betreffende de toe te passen passende maatregelen;

4° in voorkomend geval, de vraag tot tussenkomst van de medische arbeidsinspectie;

5° het document dat de met redenen omklede klacht omvat;

6° het document waarbij de met redenen omklede klacht werd meegedeeld aan de werkgever;

7° specifieke gegevens van persoonlijke aard die door de bevoegde preventieadviseur werden vastgesteld naar aanleiding van de verklaringen en die uitsluitend aan hem zijn voorbehouden.

Het individueel klachtendossier wordt bewaard door de bevoegde preventieadviseur en onder zijn uitsluitende verantwoordelijkheid.

De preventieadviseur kan de bewaring van het dossier toevertrouwen aan de vertrouwenspersoon die hem bijstaat en deze persoon kan er toegang toe hebben, indien hij niet instaat voor de bewaring. In die gevallen, mag de vertrouwenspersoon de gegevens waarvan hij kennis heeft niet bekend maken.

Het individueel klachtendossier dat de gegevens bedoeld in het eerste lid, 1° tot 6° bevat, wordt ter beschikking gehouden van de met het toezicht belaste ambtenaar en de voormelde gegevens dienen hem te worden voorgelegd telkens wanneer de preventieadviseur zich tot deze ambtenaar wendt met toepassing van artikel 32septies van de wet.

Afdeling 6 **Interne procedure**

Artikel 10

Wanneer een vertrouwenspersoon is aangeduid, wendt de werknemer die meent het slachtoffer te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk zich tot deze persoon, behalve indien hij verkiest zich rechtstreeks te richten tot de bevoegde preventieadviseur.

De vertrouwenspersoon hoort het slachtoffer en bemiddelt op zijn verzoek met de dader van het geweld, de pesterijen of het ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Indien de bemiddeling tot geen resultaat leidt of onmogelijk blijkt, neemt de vertrouwenspersoon, op uitdrukkelijk verzoek van het slachtoffer, de met redenen omklede klacht in ontvangst, die hij onmiddellijk doorzendt aan de bevoegde preventieadviseur.

Artikel 11

Wanneer geen vertrouwenspersoon is aangeduid wendt de werknemer die meent het slachtoffer te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk zich tot de bevoegde preventieadviseur.

Artikel 12

De bevoegde preventieadviseur hoort het slachtoffer en bemiddelt op zijn verzoek met de dader van het geweld, de pesterijen of het ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Indien de bemiddeling tot geen resultaat leidt of onmogelijk blijkt neemt de bevoegde preventieadviseur op uitdrukkelijk verzoek van het slachtoffer de met redenen omklede klacht in ontvangst.

Artikel 13

De met redenen omklede klacht wordt opgenomen in een document dat wordt gedateerd en waarin de verklaringen van het slachtoffer en de getuigen worden opgenomen en in voorkomend geval het resultaat van de bemiddeling.

Het slachtoffer en de getuige ontvangen een afschrift van hun verklaring.

Artikel 14

Van zodra een met redenen omklede klacht is ingediend brengt de bevoegde preventieadviseur de werkgever hiervan op de hoogte door hem een afschrift van het in artikel 13 bedoelde document te bezorgen en nodigt hij de werkgever uit om passende maatregelen te nemen.

De bevoegde preventieadviseur onderzoekt volledig onpartijdig de met redenen omklede klacht en doet aan de werkgever een voorstel betreffende de toe te passen passende maatregelen.

De werkgever treft de passende maatregelen om een einde te stellen aan de feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

In voorkomend geval, past de bevoegde preventieadviseur de maatregelen bedoeld in artikel 32septies van de wet toe.

Artikel 15

Overeenkomstig de bepalingen van de artikelen 32nonies en 32decies van de wet doen de bepalingen van de artikelen 10 tot 14 geen afbreuk aan het recht van het slachtoffer om zich rechtstreeks te richten tot de met het toezicht belaste ambtenaar of om een gerechtelijke procedure in te stellen.

Afdeling 7

Voorwaarden om de functie van bevoegde preventieadviseur of vertrouwenspersoon te vervullen

Artikel 16

De preventieadviseurs van de interne en de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk die belast zijn met de opdrachten en taken vastgesteld krachtens hoofdstuk Vbis van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, moeten beantwoorden aan de voorwaarden vastgesteld in artikel 22, eerste lid, 5°, van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk.

In afwijking van het eerste lid, mogen de preventieadviseurs van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk die beantwoorden aan de voorwaarden vastgesteld in artikel 22, § 1, van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk eveneens belast worden met de in het eerste lid bedoelde opdrachten en taken, voorzover voldaan wordt aan de volgende voorwaarden :

1° er is in de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk geen preventieadviseur aanwezig die voldoet aan de voorwaarden gesteld in artikel 22, eerste lid, 5°, van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk;

2° deze preventieadviseur wordt hoofdzakelijk belast met de opdrachten en taken vastgesteld krachtens hoofdstuk Vbis van de voornoemde wet van 4 augustus 1996 en met andere opdrachten en taken inzake

psycho-sociale belasting veroorzaakt door het werk bedoeld in artikel 4, § 1, eerste lid, 3°, van de voornoemde wet;

3° deze preventieadviseur levert het bewijs dat hij over ten minste drie jaar ervaring beschikt op het vlak van de psycho-sociale belasting veroorzaakt door het werk.

Artikel 17

Kan bovendien als bevoegde preventieadviseur in de interne dienst worden aangewezen, de vertrouwenspersoon die door de werkgever werd aangeduid krachtens de wetgeving betreffende ongewenst seksueel gedrag op het werk, die op de datum van inwerkingtreding van dit besluit bewijst dat hij werkelijk en zonder onderbreking de functie al minstens drie jaren uitoefent en die verklaart de vorming te volgen die voorzien is in artikel 22, eerste lid, 5°, van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk.

Het feit dat de vertrouwenspersoon geen houder is van een academische titel, vormt geen beletsel voor deze aanduiding.

De werkgever brengt het bewijs bedoeld in het eerste lid ter kennis van de met het toezicht belaste ambtenaar, zodra het Comité zijn akkoord heeft gegeven.

Artikel 18

De personen die in toepassing van andere wetgevingen in verband met ongewenst seksueel gedrag op het werk werden aangeduid door de werkgever om hulp te verlenen aan de slachtoffers van dergelijke daden kunnen eveneens de functie van vertrouwenspersoon bedoeld in artikel 32sexies van de wet vervullen, voor zover zij hiertoe worden aangeduid door de werkgever overeenkomstig de bepalingen van dat artikel.

Afdeling 8 Overgangsbepalingen

Artikel 19

De bevoegde preventieadviseurs dienen aangeduid te worden uiterlijk binnen de zes maanden na de inwerkingtreding van dit besluit.

Totdat deze aanduiding is gebeurd worden de opdrachten en taken bedoeld bij dit besluit uitgeoefend door één van de volgende personen :

1° ofwel de preventieadviseur van de interne dienst wanneer de werkgever meer dan 20 werknemers tewerkstelt;

2° ofwel de vertrouwenspersoon aangeduid in toepassing van de wetgeving inzake ongewenst seksueel gedrag op het werk;

3° ofwel een preventieadviseur van de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

Afdeling 9 Wijzigingsbepalingen

Artikel 20

Artikel 4, eerste lid, van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wordt aangevuld als volgt :

" 8° de bescherming van de werknemers tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk. "

Artikel 21

Artikel 9, derde lid, van hetzelfde besluit wordt aangevuld als volgt :

" 13° de bescherming van de werknemers tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk. "

Artikel 22

Artikel 14, tweede lid, 4° van hetzelfde besluit wordt vervangen als volgt :

" 4° de ongevallen, incidenten en feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk die zich in de onderneming of instelling hebben voorgedaan. "

Artikel 23

In artikel 22, tweede lid, van hetzelfde besluit worden de woorden " of instelling " vervangen door de woorden " of instelling evenals aan de gevallen van geweld van externe oorsprong ".

Artikel 24

Artikel 13ter van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk, ingevoegd bij het koninklijk besluit van 20 februari 2002, wordt aangevuld als volgt :

" 3° de opdrachten en taken in verband met de preventie en bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, die aan de preventieadviseur zijn toegewezen in toepassing van hoofdstuk Vbis van de wet ".

Artikel 25

In artikel 21 en artikel 22, eerste lid, 5°, van hetzelfde besluit worden de woorden " waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk " ingevoegd na de woorden " de psycho-sociale aspecten van de arbeid ".

Artikel 26

In artikel 2, 4° van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de Interne Dienst voor preventie en bescherming op het Werk worden de woorden " artikel 14, derde lid, 3° tot 5° " vervangen door de woorden " artikel 14, derde lid, 3° en 4° ".

Artikel 27

In artikel 14 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 3 mei 1999, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in het derde lid, 5°, worden de woorden " waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk " ingevoegd na de woorden " de psychosociale aspecten van de arbeid ";

2° in het zevende lid worden de woorden " het tweede lid, 3° tot 5° " vervangen door de woorden " het tweede lid, 3° en 4° " en worden de woorden " artikel 22, 3° tot 5° " vervangen door de woorden " artikel 22, 3° en 4° ".

Afdeling 10 **Slotbepalingen**

Artikel 28

De sociale inspecteurs van de Medische Arbeidsinspectie van de Administratie van de Arbeidshygiëne en -geneeskunde zijn belast met het toezicht op de naleving van de bepalingen van de wet en dit besluit.

Artikel 29

De bepalingen van artikel 1 tot 19 vormen titel VIII, hoofdstuk VI, van de codex over het welzijn op het werk met de volgende opschriften :

1° " Titel VIII. - Bijzondere werknemerscategorieën en werksituaties. "

2° " Hoofdstuk VI. - Bijzondere maatregelen betreffende geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk. "

Artikel 30

Dit besluit heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2002.

Artikel 31

Onze Minister van Werkgelegenheid is belast met de uitvoering van dit besluit.

92. Decreet van de Franse Gemeenschap van 17 juli 2002 tot bevordering van de gelijke vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de adviesorganen

(B.S., 13 september 2002)

Artikel 1

In dit decreet verstaan we onder "adviesorganen", hierna "organen" genoemd, de raden, commissies, comités en andere instanties, ongeacht hun benaming, die bij wet, decreet of besluit zijn ingesteld en als voornaamste taak hebben, op eigen initiatief of op verzoek, adviezen uit te brengen bij de Raad van de Franse Gemeenschap, bij een of meerdere van zijn leden of zijn diensten.

De Regering kan een orgaan om functionele redenen of omwille van zijn aard uitsluiten uit het toepassingsgebied van dit decreet.

Artikel 2

Telkens er in een orgaan een of meerdere mandaten van werkend of plaatsvervangend lid voorzien zijn naar aanleiding van een voordrachtsprocedure, moet iedere instantie die de kandidaten moet voordragen, minstens de kandidatuur van een man en een vrouw voordragen.

Wanneer de in het eerste lid bedoelde verplichting niet werd nagekomen, stuurt de benoemingsinstantie de kandidaturen terug naar de instantie die deze moet voordragen en blijft het te begeven mandaat vacant. Het feit dat één of meerdere mandaten vacant zijn, belet de instantie die een niet naar behoren opgemaakt advies heeft ontvangen niet geldig te beslissen over het (de) ter advies voorgelegd(e) kwestie(s).

Wanneer het onmogelijk is de in het eerste lid bedoelde verplichting na te komen, kan hiervan worden afgeweken mits een geschreven motivatie op te nemen in het document van de voordracht en geïllustreerd in de benoemingsakte.

Artikel 3

§ 1. Ieder orgaan bestaat minstens voor vijfendertig procent uit leden van ieder geslacht.

Wanneer de in het eerste lid bedoelde verplichting niet in acht is genomen, zijn de adviezen van het betrokken orgaan niet geldig, behalve :

- als de minister(s) waaronder laatstgenoemd orgaan ressorteert of als het (de) benoemingsorga(n)en aan de Regering een mededeling richt waarin de motieven vermeld staan waarom het onmogelijk is de in het eerste lid bedoelde regel te volgen;

- en als de motivatie door de Regering gepast wordt bevonden.

De motivatie wordt gepast bevonden behoudens andersluidende beslissing van de Regering binnen de twee maand na de mededeling.

Het feit dat het door het orgaan uitgebracht orgaan ongeldig is belet de instantie die dit advies ontvangt niet geldig te beslissen over het (de) ter advies voorgelegd(e) kwestie(s).

§ 2. De in § 1 bedoelde mededeling geschiedt vóór de benoeming van de leden van het betrokken orgaan.

§ 3. De Regering legt de procedure vast inzake de mededeling bedoeld in § 1.

§ 4. De adviezen uitgebracht door een orgaan die een afwijking werd toegestaan op de regel bedoeld in § 1, eerste lid, maken melding van deze afwijking.

Artikel 4

De Regering legt om de twee jaar een evaluatieverslag over dit decreet voor aan de Raad van de Franse Gemeenschap.

Artikel 5

De benoemingsinstantie past de samenstelling van de organen die zijn ingesteld vóór de inwerkingtreding van dit decreet aan overeenkomstig artikel 3, § 1, eerste lid, bij de volgende vernieuwing van de mandaten.

De adviezen van de in het eerste lid bedoelde organen blijven geldig tot de volgende vernieuwing van de mandaten, zelfs als de drempel bedoeld in artikel 3, § 1, eerste lid, niet wordt nageleefd.

93. Wet van 18 juli 2002 tot waarborging van een gelijke vertegenwoordiging van mannen en vrouwen op de kandidatenlijsten van de kandidaturen voor de verkiezingen van de federale Wetgevende Kamers en van de Raad van de Duitstalige Gemeenschap

(B.S., 28 augustus 2002)

HOOFDSTUK I
Algemene bepaling

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 77 van de Grondwet.

HOOFDSTUK II
Wijzigingen van het Kieswetboek voor de verkiezing van de federale Wetgevende Kamers

Artikel 2

Artikel 117bis van het Kieswetboek, ingevoegd door de wet van 24 mei 1994, wordt vervangen als volgt : " Art. 117bis. Op elk van de lijsten mag het verschil tussen het aantal kandidaten van elk geslacht niet groter zijn dan één.

De eerste twee kandidaten van elk van de lijsten moeten van een verschillend geslacht zijn. "

Artikel 3

In artikel 123, vierde lid, van hetzelfde Wetboek, ingevoegd door de wet van 24 mei 1994, worden de woorden " Zij mag " vervangen door de woorden " Behalve in het geval voorzien in 6° van het voorgaande lid, mag ze ".

HOOFDSTUK III
Wijziging van de wet van 6 juli 1990 tot regeling van de wijze waarop de Raad van de Duitstalige Gemeenschap wordt verkozen

Artikel 4

Artikel 22bis van de wet van 6 juli 1990 tot regeling van de wijze waarop de Raad van de Duitstalige Gemeenschap wordt verkozen, ingevoegd door de wet van 24 mei 1994, wordt vervangen als volgt :

" Art. 22bis. Op elk van de lijsten mag het verschil tussen het aantal kandidaten van elk geslacht niet groter zijn dan één.

De eerste twee kandidaten van elk van de lijsten moeten van een verschillend geslacht zijn. "

HOOFDSTUK IV Overgangsbepaling

Artikel 5

(Ingevoegd bij art. 31 Wet 13 december 2002 (B.S., 10 januari 2003)).

§1. Bij de eerste volledige vernieuwing van de federale wetgevende kamers na de inwerkingtreding van deze wet, mogen noch de eerste drie kandidaten-titularissen, noch de eerste drie plaatsvervangende kandidaten van elk van de lijsten van hetzelfde geslacht zijn.

Bovendien mag op elk van de lijsten noch het verschil tussen het aantal kandidaten-titularissen van elk geslacht, noch het verschil tussen het aantal plaatsvervangende kandidaten van elk geslacht, groter zijn dan één.

§2. Bij de eerste volledige vernieuwing van de Raad van de Duitstalige Gemeenschap na de inwerkingtreding van deze wet, mogen de eerste drie kandidaten van elk van de lijsten niet van hetzelfde geslacht zijn.

Bovendien mag op elk van de lijsten het verschil tussen het aantal kandidaten van elk geslacht niet groter zijn dan één.

HOOFDSTUK V Slotbepaling

Artikel 6

Elke assemblee evalueert binnen zes maanden na haar samenstelling de uitwerking van deze wet op de aanwezigheid van het aantal vrouwelijke verkozenen in zijn midden.

94. Wet van 16 december 2002 houdende oprichting van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen

(B.S., 31 december 2002)

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 van geslacht 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 gelijkheid van vrouwen en mannen, of voor projecten tot bevordering van gelijkheid van vrouwen en mannen;

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 rechtsgeschillen waartoe de toepassing van de strafwetten en andere wetten die specifiek tot doel hebben de gelijkheid van vrouwen en mannen te waarborgen, aanleiding kan geven;

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 identificering 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 dagelijkse 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

(Ingevoegd bij art. 2 wet 27 februari 2003, (B.S., 24 maart 2003)).

In artikel 1 van de wet van 22 juli 1993 houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken, vervangen bij de programmawet (I) van 24 december 2002, wordt 3° aangevuld als volgt :

" - het Instituut voor de 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.

95. Wet van 25 februari 2003 ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding

(*B.S.*, 17 maart 2003, *err. B.S.*, 13 mei 2003)

HOOFDSTUK I Inleidende bepaling

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 77 van de Grondwet.

HOOFDSTUK II Algemene bepalingen

Artikel 2

§ 1. Er is sprake van directe discriminatie indien een verschil in behandeling dat niet objectief en redelijkerwijze wordt gerechtvaardigd, rechtstreeks gebaseerd is op het geslacht, een zogenaamd ras, de huidskleur, de afkomst, de nationale of etnische afstamming, seksuele geaardheid, de burgerlijke staat, de geboorte, het fortuin, de leeftijd, het geloof of de levensbeschouwing, de huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysieke eigenschap.

§ 2. Er is sprake van indirecte discriminatie wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze als dusdanig een schadelijke weerslag heeft op personen op wie een van de in § 1 genoemde discriminatiegronden van toepassing is, tenzij die bepaling, maatstaf of handelwijze objectief en redelijkerwijze wordt gerechtvaardigd.

§ 3. Het ontbreken van redelijke aanpassingen voor de persoon met een handicap vormt een discriminatie in de zin van deze wet.

Als een redelijke aanpassing wordt beschouwd de aanpassing die geen onevenredige belasting betekent, of waarvan de belasting in voldoende mate gecompenseerd wordt door bestaande maatregelen.

§ 4. Elke vorm van directe of indirecte discriminatie is verboden bij :

- het leveren of het ter beschikking stellen van goederen en diensten aan het publiek;

- de voorwaarden voor toegang tot arbeid in loondienst, tot onbetaalde arbeid of als zelfstandige, met inbegrip van de selectie- en aanstellingscriteria, ongeacht de tak van activiteit en op alle niveaus van de beroepshiërarchie, met inbegrip van de bevorderingskansen, alsook de werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van ontslag en bezoldiging, zowel in de privé-sector als in de overheidssector;

- de benoeming of de bevordering van een ambtenaar of de aanwijzing van een ambtenaar voor een dienst;

- de vermelding in een officieel stuk of in een proces-verbaal;
- het verspreiden, het publiceren of het openbaar maken van een tekst, een bericht, een teken of enig andere drager van discriminerende uitlatingen;
- de toegang tot en de deelname aan, alsook elke andere uitoefening van een economische, sociale, culturele of politieke activiteit toegankelijk voor het publiek.

§ 5. Op het gebied van de arbeidsbetrekkingen zoals gedefinieerd in het tweede en het derde streepje van § 4, berust een verschil in behandeling op een objectieve en redelijke rechtvaardiging indien een dergelijk kenmerk, vanwege de aard van een beroepsactiviteit of de context waarin deze wordt uitgevoerd, een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste vormt, mits het doel legitiem en het vereiste evenredig aan dat doel is.

§ 6. Pesterijen worden beschouwd als een vorm van discriminatie wanneer er sprake is van ongewenst gedrag dat verband houdt met de discriminatiegronden opgesomd in § 1 dat tot doel of tot gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast en een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.

§ 7. Elke handelwijze die er in bestaat wie ook opdracht te geven zich discriminerend op te stellen jegens een persoon, een groep, een gemeenschap of een van hun leden op een van de gronden bedoeld in § 1, wordt beschouwd als een discriminatie in de zin van deze wet.

NOTA

Bij arrest nr 157/2004 van 6 oktober 2004 (*B.S.*, 18 oktober 2004), vernietigt het Arbitragehof :

- in artikel 2, § 1, de woorden " dat " en " , rechtstreeks gebaseerd is op het geslacht, een zogenaamd ras, de huidskleur, de afkomst, de nationale of etnische afstamming, seksuele geaardheid, de burgerlijke staat, de geboorte, het fortuin, de leeftijd, het geloof of de levensbeschouwing, de huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysieke eigenschap " , met de gevolgen zoals beschreven in B.15;

- in artikel 2, § 2, de woorden " op wie een van de in § 1 genoemde discriminatiegronden van toepassing is ";

- in artikel 2, § 6, de woorden " dat verband houdt met de discriminatiegronden opgesomd in § 1 ";

- in artikel 2, § 7, de woorden " op een van de gronden bedoeld in § 1 ";

- artikel 2, § 4, vijfde streepje)

Artikel 3

Deze wet doet geen afbreuk aan de bescherming en de uitoefening van de in de Grondwet en in de internationale mensenrechtenconventies opgenomen fundamentele rechten en vrijheden.

Artikel 4

De bepalingen van deze wet vormen geen belemmering voor het nemen of handhaven van maatregelen die beogen, om de volledige gelijkheid in de praktijk te waarborgen, de nadelen verband houdende met een van de gronden bedoeld in artikel 2, te voorkomen of te compenseren.

NOTA

Bij arrest nr 157/2004 van 6 oktober 2004 (*B.S.*, 18 oktober 2004), vernietigt het Arbitragehof f in artikel 4, de woorden " verband houdende met een van de gronden bedoeld in artikel 2, ")

Artikel 5

Met uitzondering van hoofdstuk III en van artikel 19, §§ 3 en 4, die van toepassing blijven, worden de discriminaties op grond van het geslacht en die betrekking hebben op de aangelegenheden als bedoeld in artikel 2, § 4, 2de en 3de streepjes uitsluitend onderworpen aan de bepalingen van de wet van 7 mei 1999 op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid.

HOOFDSTUK III
Strafbepalingen

Artikel 6

§ 1. Met gevangenisstraf van een maand tot een jaar en met geldboete van vijftig EUR tot duizend EUR of met een van die straffen alleen wordt gestraft :

- hij die in een van de omstandigheden genoemd in artikel 444 van het Strafwetboek aanzet tot discriminatie, haat of geweld jegens een persoon, een groep, een gemeenschap of de leden ervan, wegens het geslacht, de seksuele geaardheid, de burgerlijke staat, de geboorte, het fortuin, de leeftijd, het geloof of de levensbeschouwing, de huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysieke eigenschap;

- hij die in een van de omstandigheden als bedoeld in artikel 444 van het Strafwetboek openlijk zijn voornemen te kennen geeft tot discriminatie, haat of geweld jegens een persoon, een groep, een gemeenschap of de leden ervan, wegens het geslacht, de seksuele geaardheid, de burgerlijke staat, de geboorte, het fortuin, de leeftijd, het geloof of de levensbeschouwing, de huidige of de toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysieke eigenschap.

§ 2. Met gevangenisstraf van twee maanden tot twee jaar wordt gestraft iedere openbare officier of ambtenaar, iedere drager of agent van de openbare macht die zich in de uitoefening van zijn ambt schuldig maakt aan discriminatie jegens een persoon, een groep, een gemeenschap of de leden ervan op basis van het geslacht, de seksuele geaardheid, de burgerlijke staat, de geboorte, het fortuin, de leeftijd, het geloof of de levensbeschouwing, de huidige of de toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysieke eigenschap.

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 ervan beticht worden de daden van discriminatie te hebben bevolen, toegestaan of vergemakkelijkt, beweren dat hun handtekening bij verrassing is gekregen, zijn zij verplicht de daad in voorkomend geval te doen ophouden en de schuldige aan te geven; anders worden zij zelfs vervolgd.

Indien een van de voormelde discriminerende daden 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.

NOTA

Bij arrest nr 157/2004 van 6 oktober 2004 (*B.S.*, 18 oktober 2004), vernietigt het Arbitragehof

- artikel 6, § 1, tweede streepje;

artikel 6, § 2

Artikel 7

In het Strafwetboek, wordt een nieuw artikel 377bis ingevoegd, luidend als volgt :

" Art. 377bis. In de gevallen bepaald in dit hoofdstuk kan het minimum van de bij die artikelen bepaalde straffen worden verdubbeld in geval van gevangenisstraf en met twee jaar verhoogd in geval van opsluiting, wanneer een van de drijfveren van de misdaad of het wanbedrijf bestaat in de haat tegen, het misprijzen van of de vijandigheid tegen een persoon wegens diens zogenaamd ras, zijn huidskleur, zijn afkomst, zijn nationale of etnische afstamming, zijn geslacht, zijn seksuele geaardheid, zijn burgerlijke stand, zijn geboorte, zijn vermogen, zijn geloof of levensbeschouwing, een handicap of een fysieke eigenschap. "

Artikel 8

In hetzelfde Wetboek wordt een nieuw artikel 405quater ingevoegd, luidend als volgt :

" Art. 405quater. In de gevallen bepaald in de artikelen 393 tot 405bis kan het minimum van de bij die artikelen bepaalde straffen worden verdubbeld in geval van correctionele straffen en met twee jaar verhoogd in geval van opsluiting, wanneer een van de drijfveren van de misdaad of het wanbedrijf bestaat in de haat tegen, het misprijzen van of de vijandigheid tegen een persoon wegens diens zogenaamd ras, zijn huidskleur, zijn afkomst, zijn nationale of etnische afstamming, zijn geslacht, zijn seksuele geaardheid, zijn burgerlijke staat, zijn geboorte, zijn leeftijd, zijn fortuin, zijn geloof of levensbeschouwing, zijn huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysieke eigenschap. "

Artikel 9

In hetzelfde Wetboek wordt een nieuw artikel 422quater ingevoegd, luidend als volgt :

" Art. 422quater. In de gevallen bepaald in de artikelen 422bis en 422ter kan het minimum van de bij die artikelen bepaalde correctionele straffen worden verdubbeld, wanneer een van de drijfveren van de misdaad of het wanbedrijf bestaat in de haat tegen, het misprijzen van of de vijandigheid tegen een persoon wegens diens zogenaamd ras, zijn huidskleur, zijn afkomst, zijn nationale of etnische afstamming, zijn geslacht, zijn seksuele geaardheid, zijn burgerlijke staat, zijn geboorte, zijn leeftijd, zijn fortuin, zijn geloof of levensbeschouwing, zijn huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysieke eigenschap. "

Artikel 10

In hetzelfde Wetboek wordt een nieuw artikel 438bis ingevoegd, luidend als volgt :

" Art. 438bis. In de gevallen bepaald in dit hoofdstuk kan het minimum van de bij die artikelen bepaalde straffen worden verdubbeld in geval van correctionele straffen en met twee jaar verhoogd in geval van opsluiting, wanneer een van de drijfveren van de misdaad of het wanbedrijf bestaat in de haat tegen, het misprijzen van of de vijandigheid tegen een persoon wegens diens zogenaamd ras, zijn huidskleur, zijn afkomst, zijn nationale of etnische afstamming, zijn geslacht, zijn seksuele geaardheid, zijn burgerlijke staat, zijn geboorte, zijn leeftijd, zijn fortuin, zijn geloof of levensbeschouwing, zijn huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysieke eigenschap. "

Artikel 11

In hetzelfde Wetboek wordt een nieuw artikel 442ter ingevoegd, luidend als volgt :

" Art. 442ter. In gevallen bepaald in artikel 442bis kan het minimum van de bij dit artikel bepaalde correctionele straffen worden verdubbeld, wanneer een van de drijfveren van het wanbedrijf bestaat in de haat tegen, het misprijzen van of de vijandigheid tegen een persoon wegens diens zogenaamd ras, zijn huidskleur, zijn afkomst, zijn nationale of etnische afstamming, zijn geslacht, zijn seksuele geaardheid, zijn burgerlijke staat, zijn geboorte, zijn leeftijd, zijn fortuin, zijn geloof of levensbeschouwing, zijn huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysieke eigenschap. "

Artikel 12

In hetzelfde Wetboek wordt een nieuw artikel 453bis ingevoegd, luidend als volgt :

" Art. 453bis. In de gevallen bepaald in dit hoofdstuk kan het minimum van de correctionele straffen worden verdubbeld, wanneer een van de drijfveren van het wanbedrijf bestaat in de haat tegen, het misprijzen van of de vijandigheid tegen een persoon wegens diens zogenaamd ras, zijn huidskleur, zijn afkomst, zijn nationale of etnische afstamming, zijn geslacht, zijn seksuele geaardheid, zijn burgerlijke staat, zijn geboorte, zijn leeftijd, zijn fortuin, zijn geloof of levensbeschouwing, zijn huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysieke eigenschap. "

Artikel 13

In hetzelfde Wetboek wordt een nieuw artikel 514bis ingevoegd, luidend als volgt :

" Art. 514bis . In de gevallen bepaald in de artikelen 510 tot 514 kan het minimum van de bij die artikelen bepaalde straffen worden verdubbeld in geval van correctionele straffen en met twee jaar verhoogd in geval van opsluiting, wanneer een van de drijfveren van de misdaad of het wanbedrijf bestaat in de haat tegen, het misprijzen van of de vijandigheid tegen een persoon wegens diens zogenaamd ras, zijn huidskleur, zijn afkomst, zijn nationale of etnische afstamming, zijn geslacht, zijn seksuele geaardheid, zijn burgerlijke staat, zijn geboorte, zijn leeftijd, zijn fortuin, zijn geloof of levensbeschouwing, zijn huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysieke eigenschap. "

Artikel 14

In hetzelfde Wetboek wordt een nieuw artikel 532bis ingevoegd, luidend als volgt :

" Art. 532bis. In de gevallen bepaald in de artikelen 528 tot 532 kan het minimum van de in die artikelen bepaalde straffen worden verdubbeld in geval van correctionele straffen en met twee jaar verhoogd in geval van opsluiting, wanneer een van de drijfveren van de misdaad of het wanbedrijf bestaat in de haat tegen, het misprijzen van of de vijandigheid tegen een persoon wegens diens zogenaamd ras, zijn huidskleur, zijn afkomst, zijn nationale of etnische afstamming, zijn geslacht, zijn seksuele geaardheid, zijn burgerlijke staat, zijn geboorte, zijn leeftijd, zijn fortuin, zijn geloof of levensbeschouwing, zijn huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysieke eigenschap. "

Artikel 15

Onverminderd de toepassing van de artikelen 31 en 32 van het Strafwetboek kunnen de daders van de in artikel 6 bedoelde misdrijven worden veroordeeld tot ontzetting overeenkomstig artikel 33 van hetzelfde Wetboek.

Artikel 16

De bepalingen van boek I van het Strafwetboek, hoofdstuk VII en artikel 85 niet uitgezonderd, zijn van toepassing op de misdrijven bedoeld in deze wet.

Artikel 17

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 de wet van 16 november 1972 betreffende de arbeidsinspectie.

HOOFDSTUK IV

Burgerrechtelijke bepalingen

Artikel 18

De bedingen van een overeenkomst die strijdig zijn met de bepalingen van deze wet en 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 19

§ 1. Op verzoek van het slachtoffer van de discriminatie of van een van de in artikel 31 bedoelde groeperingen 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 van deze wet.

§ 2. 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.

Deze maatregelen van openbaarmaking mogen evenwel slechts opgelegd worden indien zij er kunnen toe bijdragen dat de gewraakte daad of de uitwerking ervan ophouden.

§ 3. Wanneer het slachtoffer van de discriminatie of een van de in artikel 31 bedoelde groeperingen voor het bevoegde gerecht feiten, zoals statistische gegevens of praktijktests, aanvoert die het bestaan van een directe of indirecte discriminatie kunnen doen vermoeden, valt de bewijslast dat er geen discriminatie is, ten laste van de verweerder.

§ 4. Het bewijs van discriminatie op grond van het geslacht, een zogenaamd ras, de huidskleur, de afkomst, de nationale of etnische afstamming, de seksuele geaardheid, de burgerlijke stand, de geboorte, het fortuin, de leeftijd, het geloof of de levensbeschouwing, de huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysieke eigenschap kan worden geleverd met behulp van een praktijktest die kan worden uitgevoerd door een gerechtsdeurwaarder.

De Koning bepaalt bij een in Ministerraad overlegd besluit de nadere regels voor de uitvoering van de praktijktest zoals voorzien in §§ 3 en 4.

Artikel 20

De rechter kan op verzoek van het slachtoffer van de discriminatie of van een van de in artikel 31 bedoelde groeperingen degene die de discriminatie heeft gepleegd, veroordelen tot de betaling van een dwangsom wanneer aan die discriminatie geen einde is gemaakt.

De rechter doet een uitspraak overeenkomstig de artikelen 1385bis tot 1385novies van het Gerechtelijk Wetboek.

Artikel 21

§ 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 met toepassing

van de bepalingen van deze wet betreffende de promotiekansen, de arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van de ontslagvoorwaarden of van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, mag de arbeidsverhouding niet beëindigen, 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 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 de rechterlijke beslissing.

§ 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 wordt gedaan bij aangetekende brief 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 de brief over het verzoek uitspreken.

De werkgever die de werknemer opnieuw in de onderneming of in 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 bewijzen.

§ 5. De werkgever is verplicht dezelfde vergoeding uit te betalen, zonder dat de werknemer of de werknemersorganisatie waarbij hij is aangesloten 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 het bevoegde rechtscollege de feiten van discriminatie bewezen acht;

2° 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;

3° 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.

Artikel 22

De vordering die steunt op artikel 19, wordt ingesteld en behandeld zoals in kort geding.

Zij wordt 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 onderwerp en de uiteenzetting 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, niettegenstaand enig rechtsmiddel en zonder borgtocht. Het wordt door de griffier van de rechtbank onverwijld meegedeeld aan alle partijen en aan de procureur des Konings.

HOOFDSTUK V **Wijzigingsbepalingen**

Artikel 23

Artikel 2, eerste zin, van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, gewijzigd bij de wet van 13 april 1995, wordt vervangen door de volgende bepaling :

" Art. 2. Het Centrum heeft als opdracht het bevorderen van de gelijkheid van kansen en het bestrijden van elke vorm van onderscheid, uitsluiting, beperking of voorkeur op grond van :

1° een zogenaamd ras, de huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming;

2° de seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, fortuin, leeftijd, het geloof of (de levensbeschouwing), de huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysieke eigenschap.

Het Centrum voert zijn opdracht uit in een geest van dialoog en van samenwerking met de verenigingen, instituten, organen en diensten die, geheel of gedeeltelijk, dezelfde opdracht uitvoeren of rechtstreeks betrokken zijn bij de uitvoering van deze opdracht. "

Artikel 24

Artikel 3, tweede lid, 5°, van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 13 april 1995, wordt vervangen door de volgende bepaling

" 5° om in rechte op te treden in alle rechtsgeschillen waartoe de toepassing van de volgende wetten aanleiding kan geven :

- de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden;

- de wet van 23 maart 1995 tot bestraffing van het ontkennen, minimaliseren, rechtvaardigen of goedkeuren van de genocide die tijdens de Tweede Wereldoorlog door het Duitse nationaal-socialistische regime is gepleegd;

- de wet van 13 april 1995 houdende bepalingen tot bestrijding van de mensenhandel en van de kinderpornografie;

- de wet van 25 februari 2003 ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding. "

Artikel 25

Artikel 578 van het Gerechtelijk Wetboek, gewijzigd bij de wetten van 5 december 1968, 4 augustus 1978, 17 juli 1997, 13 februari 1998, 7 mei 1999 en 17 juni 2002, wordt aangevuld met een 13°, luidend als volgt :

" 13° van geschillen betreffende de discriminaties, in de zin van de wet van 25 februari 2003 ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, die betrekking hebben op de voorwaarden voor toegang tot arbeid in loondienst of onbetaalde arbeid, met inbegrip van de selectiecriteria en de aanstellingscriteria, ongeacht de tak van activiteit en op alle niveaus van de beroepshiërarchie, met inbegrip van de bevorderingskansen, alsook de voorwaarden van werkgelegenheid en de arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van de voorwaarden van ontslag en bezoldiging, zowel in de privé-sector als in de overheidssector, met uitzondering van de betrekkingen die worden geregeld door een statuut van publiek recht. "

Artikel 26

Artikel 581 van hetzelfde Wetboek, vervangen door de wet van 30 juni 1971, en gewijzigd bij de wetten van 4 augustus 1978, 1 augustus 1985, (het koninklijk besluit van 25 september 1986) en de wetten van 30 december 1992 et 7 mei 1999, wordt aangevuld met een 10°, luidend als volgt :

" 10° de geschillen betreffende de discriminaties, in de zin van de wet van 25 februari 2003 ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, die betrekking hebben op de voorwaarden voor toegang tot arbeid als zelfstandige, met inbegrip van de selectiecriteria en de aanstellingscriteria, ongeacht de tak van activiteit, de voorwaarden van werkgelegenheid en de arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van verbreking en bezoldiging, zowel in de privé-sector als in de overheidssector. "

Artikel 27

Artikel 585 van hetzelfde Wetboek, gewijzigd bij de wet van 11 april 1989, wordt aangevuld met een 9°, luidende :

" 9° over de vorderingen tot staking en hij legt de maatregelen van openbaarmaking van zijn beslissing op die hij nodig acht, krachtens artikel 19 van de wet van 25 februari 2003 ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding. "

Artikel 28

Artikel 587bis van hetzelfde Wetboek ingevoegd bij de wet van 19 maart 1991, wordt vervangen als volgt :

" Art. 587bis. De voorzitter van de arbeidsrechtbank, aangezocht bij verzoekschrift, doet uitspraak :

1° over de vorderingen ingesteld 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° over de vorderingen tot staking en hij legt de maatregelen van openbaarmaking van zijn beslissing op die hij nodig acht, krachtens artikel 19 van de wet van 25 februari 2003 ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding. "

Artikel 29

Artikel 588 van hetzelfde Wetboek, gewijzigd bij de wetten van 24 juni 1970, 14 juli 1971, 5 december 1984, 11 april 1989 en 4 december 1990, wordt aangevuld met een 13°, luidende :

" 13° op de vorderingen tot staking en hij legt de maatregelen van openbaarmaking van zijn beslissing op die hij nodig acht, krachtens artikel 19 van de wet van 25 februari 2003 ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding. "

Artikel 30

In artikel 764, eerste lid van hetzelfde Wetboek, vervangen bij de wet van 3 augustus 1992 en gewijzigd bij de wetten van 3 augustus 1992, 17 juli 1997, 23 april 1998 en 17 juni 2002, wordt 10° vervangen door de volgende bepaling :

" 10° de vorderingen bedoeld in de artikelen 578, 11° en 12°, 580, 581, 582, 1°, 2° en 6° en 583; "

HOOFDSTUK VI **Slotbepaling**

Artikel 31

(Gewijzigd bij art. 108 Wet 9 juli 2004, (B.S., 15 juli 2004)).

Het centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding kan in rechte optreden in de geschillen waartoe deze wet aanleiding kan geven behalve als de betwiste discriminatie gebaseerd is op het geslacht.

In dit laatste geval, kan het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, opgericht bij wet van 16 december 2002, optreden in rechte in gedingen waartoe de toepassing van deze wet aanleiding zou geven.

Wanneer afbreuk wordt gedaan aan de statutaire opdrachten die ze zich tot doel hebben gesteld, kunnen de volgende verenigingen of organisaties eveneens in rechte optreden in de geschillen waartoe deze wet aanleiding kan geven :

1° instellingen van openbaar nut en alle verenigingen die op de datum van de feiten sedert ten minste vijf jaar rechtspersoonlijkheid genieten en die zich in hun statuten tot doel hebben gesteld de mensenrechten te verdedigen of discriminatie te bestrijden;

2° de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties, zoals zij zijn bepaald in artikel 3 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;

3° de repr sentatieve organisaties in de zin van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;

4° de representatieve organisaties van de zelfstandigen.

Wanneer het slachtoffer van de wetsovertreding of van de discriminatie een natuurlijke persoon of een rechtspersoon is, is de vordering van de in het eerste en het tweede lid bedoelde groeperingen slechts ontvankelijk indien zij bewijzen dat zij handelen met instemming van het slachtoffer.

96. Koninklijk besluit van 19 maart 2003 tot vaststelling van het organieke statuut van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen

(B.S., 31 maart 2003)

HOOFDSTUK I Over de zetel van het Instituut

Artikel 1

Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, hierna " het Instituut " genoemd, heeft zijn zetel in het administratieve arrondissement Brussel-Hoofdstad.

HOOFDSTUK II Over de structuur van het Instituut

Artikel 2

Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen is samengesteld uit :

- een raad van bestuur;
- een directie.

HOOFDSTUK III Over de bestuursorganen van het Instituut

Sectie 1 Over de raad van bestuur

Artikel 3

§ 1. Het Instituut beschikt over een raad van bestuur belast met het bepalen van het algemeen beleid van het Instituut op voorstel van de directie.

§ 2. De raad van bestuur is meer in het bijzonder bevoegd om :

- 1° zich uit te spreken over vragen in verband met het beheer van het Instituut;
- 2° advies te geven over elke vraag in verband met de statutaire opdrachten van het Instituut, hetzij op eigen initiatief, hetzij op vraag van de bevoegde Minister, hetzij op vraag van de directie;
- 3° de grote strategische beleidsoriëntaties van het Instituut te definiëren;
- 4° de personeelsbehoeften van het Instituut te bepalen binnen de beperkingen van de beschikbare kredieten en het personeelsplanproject voor te leggen aan de bevoegde Minister;

5° elke beslissing te nemen met betrekking tot de benoemingen, bevorderingen en aanwervingen van het personeel, met uitzondering van de directie;

6° Elk jaar aan de bevoegde Minister een omstandig verslag over de uitvoering van de opdrachten van het Instituut te overhandigen.

§ 3. De raad van bestuur kan bepaalde bevoegdheden delegeren aan de directie. Deze delegaties kunnen op elk moment door de raad van bestuur ingetrokken worden.

§ 4. In dringende gevallen kan de directie elke maatregel nemen die noodzakelijk blijkt te zijn binnen het kader van de opdrachten en van de werking van het Instituut en dit volgens de modaliteiten vastgesteld door de wet van 16 december 2002 houdende oprichting van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.

Artikel 4

De raad van bestuur legt binnen de drie maanden na zijn aanstelling een huishoudelijk reglement voor aan de Minister. Dit reglement wordt door Ons goedgekeurd.

Artikel 5

De beraadslagingen en de uitgebrachte stemmen van de raad van bestuur zijn alleen geldig indien de meerderheid van de leden aanwezig is.

De beslissingen worden genomen bij meerderheid van de stemmen uitgebracht door de aanwezige of vertegenwoordigde leden.

De onthoudingen en de blanco stemmen worden niet beschouwd als zijnde uitgebrachte stemmen.

Bij staking van stemmen is de stem van de voorzitter(voorzitster) of van de vice-voorzitter(voorzitster) die hem of haar vervangt doorslaggevend.

Indien de raad van bestuur het quorum niet bereikt zal een nieuwe vergadering, bijeen te roepen binnen de maand, geldig kunnen beraadslagen en stemmen over hetzelfde onderwerp en dit ongeacht het aantal aanwezige leden.

Artikel 6

§ 1. De raad van bestuur is samengesteld uit 14 stemgerechtigde leden en 3 leden met raadgevende stem.

§ 2. Onder de stemgerechtigde leden wordt de raad van bestuur samengesteld uit :

- 7 Franstalige leden

- 7 Nederlandstalige leden

§ 3. Onder de leden met raadgevende stem telt men :

- de voorzitter(ster) van het directiecomité van de FOD Tewerkstelling, Arbeid en Sociaal Overleg of zijn(haar) vertegenwoordiger(ster)

- de directeur(trice) van het Centrum voor gelijkheid van kansen en racismebestrijding of zijn(haar) vertegenwoordiger(ster)

- de voorzitter(ster) van de Raad van de Gelijke kansen voor mannen en vrouwen of zijn(haar) vertegenwoordiger(ster).

§ 4. De leden met raadgevende stem zijn van ambtswege ontlast van hun mandaat binnen de raad van bestuur van het Instituut, wanneer zij de kwaliteit op basis waarvan zij gekozen werden verliezen.

Artikel 7

De leden van de raad van bestuur worden gekozen op basis van hun ervaring, hun competentie, hun onafhankelijkheid en hun morele autoriteit.

Artikel 8

De leden van de raad van bestuur worden door Ons benoemd, via een besluit genomen na overleg in de Ministerraad, op voorstel van de bevoegde Minister.

Deze waakt erover dat de aanwezigheid verzekerd is van mannen en vrouwen in de raad van bestuur, met de wil om te streven naar een evenwicht van de geslachten.

Artikel 9

De voorzitter(ster) en de vice-voorzitter(ster) van de raad van bestuur, die tot een verschillende taalrol behoren, worden door Ons benoemd binnen de raad van bestuur, via een besluit genomen na overleg in de Ministerraad.

Artikel 10

De voorzitter(ster), de vice-voorzitter(ster) en de leden van de raad van bestuur worden benoemd voor zes jaar. Hun mandaat is éénmaal hernieuwbaar.

Artikel 11

§ 1. Elk effectief lid heeft een vervanger(ster) die hem(haar) bij afwezigheid vervangt.

§ 2. De plaatsvervangende leden worden door Ons benoemd, via een besluit genomen na overleg in de Ministerraad, op voorstel van de bevoegde Minister.

Hij/zij waakt erover dat de aanwezigheid verzekerd is van mannen en vrouwen in de raad van bestuur, met de wil om te streven naar een evenwicht van de geslachten.

§ 3. Wanneer een effectief lid om eender welke reden zijn of haar mandaat niet kan afwerken, wordt het lid die hem(haar) vervangt effectief lid en wordt er een nieuw plaatsvervangend lid benoemd voor de resterende duur van het mandaat.

§ 4. Bij de eerste benoeming van de plaatsvervangende leden worden deze benoemd voor de resterende duur van het mandaat van de effectieve leden.

Artikel 12

Het mandaat van de effectieve stemgerechtigde of plaatsvervangende leden van de raad van bestuur, evenals dat van de directie, is niet verenigbaar met :

- het mandaat als lid van een van de Federale Kamers of van de Raad van een Gemeenschap of een Gewest;

- het mandaat als lid van de Federale Regering, van een Regering van een Gemeenschap of een Gewest en, voor wat het Brussels Hoofdstedelijk Gewest betreft, met het mandaat van gewestelijk staatssecretaris;

- het mandaat als lid van de Raad van gelijke kansen voor mannen en vrouwen.

Artikel 13

Het bedrag van het presentiegeld en van de onkosten voor de voorzitter/ster, vice-voorzitter/ster en van de effectieve en plaatsvervangende leden van de raad van bestuur worden vastgelegd door Ons, op voorstel van de bevoegde Minister.

Sectie 2 Over de directie

Artikel 14

Binnen het Instituut wordt een directie opgericht bestaande uit :

- Een directeur/directrice;
- Een adjunct-directeur/directrice.

Artikel 15

De modaliteiten voor toewijzing, uitoefening, evaluatie, einde en hernieuwing van de directiefuncties door Ons vastgelegd worden.

Artikel 16

De directiefuncties evenals de hoedanigheid als lid van het personeel is onverenigbaar met :

- het mandaat van effectief of plaatsvervangend lid van de raad van bestuur;
- het mandaat als lid van de Raad van gelijke kansen voor mannen en vrouwen.

Artikel 17

§ 1. De directie is belast met het uitvoeren van de beslissingen van de raad van bestuur. Waarvan zij het secretariaat verzekert.

§ 2. Zij brengt minimaal tweemaal per jaar verslag uit aan de raad van bestuur over de toepassing van het algemene beleid van het Instituut en over de behandeling die voorbehouden werd bij aanwijzingen van discriminaties op basis van het geslacht.

§ 3. Zij verzekert het dagelijks bestuur van het Instituut. Zij leidt het personeel en organiseert de activiteit van de diensten. Zij kan alle contracten afsluiten, alle uitgaven en ontvangsten doen, de maatregelen nemen die nuttig zijn voor het uitvoeren van de taken van het Instituut en binnen het kader van de begroting alle noodzakelijke administratieve uitgaven verrichten binnen de grenzen en volgens de nadere regels vastgelegd door de raad van bestuur.

Artikel 18

De directie neemt met raadgevende stem deel aan de beraadslagingen van de raad van bestuur. Zij vervult de functies van verslaggever bij de vergaderingen van de raad van bestuur.

HOOFDSTUK IV Over het personeel van het Instituut

Artikel 19

De bepalingen van het koninklijk besluit van 8 januari 1973 tot vaststelling van het statuut van het personeel van sommige instellingen van openbaar nut en van het koninklijk besluit van 8 januari 1973 houdende het geldelijk statuut van het personeel van sommige instellingen van openbaar nut van toepassing op het personeel van het Instituut.

Artikel 20

Bij artikel 1, 2° van het koninklijk besluit van 18 oktober 2001 betreffende de mobiliteit van het personeel van sommige overheidsdiensten worden de volgende woorden toegevoegd : " Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen ".

Artikel 21

Bij artikel 1, 2° van het koninklijk besluit van 19 oktober 1999 dat een toelage toestaat aan de leden van het personeel belast met het ontwikkelen van projecten binnen sommige instellingen van openbaar nut worden de volgende woorden toegevoegd : " Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen ".

HOOFDSTUK V
Over de boekhouding en de financiën van het Instituut

Artikel 22

De jaarlijkse subsidie toegestaan aan het Instituut is ingeschreven op de algemene uitgavenbegroting - sectie 23 - van de Federale Overheidsdienst Tewerkstelling, Arbeid en Sociaal Overleg.

HOOFDSTUK VI
Slotbepalingen

Artikel 23

De wet van 16 december 2002 houdende de oprichting van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen treedt in werking de dag waarop dit besluit in het Belgisch Staatsblad wordt bekendgemaakt.

Artikel 24

Dit besluit treedt in werking de dag waarop het in het in het Belgisch Staatsblad wordt bekendgemaakt.

Artikel 25

Onze Vice-Eerste Minister, Minister van Werkgelegenheid en van Gelijke Kansenbeleid is belast met de uitvoering van dit besluit.

97. Koninklijk besluit van 19 maart 2003 met betrekking tot de aanduiding en de uitoefening van managementfuncties binnen het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen

(B.S., 31 maart 2003)

Dit Koninklijk besluit werd gewijzigd door K.B. 28 oktober 2004(B.S., 8 november 2004).

HOOFDSTUK I Over de managementfuncties

Artikel 1

Binnen het Instituut wordt een directie opgericht bestaande uit :

- een directeur/directrice die een managementfunctie van niveau N-1 bekleedt;
- een adjunct-directeur/directrice die een managementfunctie van niveau N-2 bekleedt.

Artikel 2

(Gewijzigd bij art. 1 KB 25 oktober 2004 (B.S., 8 november 2004)).

Zonder afbreuk te doen aan de bepalingen van dit besluit, zijn de regels vastgelegd in het koninklijk besluit van 29 oktober 2001 betreffende de aanduiding en de uitoefening van de managementfuncties in de federale overheidsdiensten (en in het koninklijk besluit van 11 juli 2001 betreffende de weging van de management- en staffuncties in de federale overheidsdiensten en tot vaststelling van hun wedde) van toepassing.

HOOFDSTUK II Over de selectie, de aanwerving en de aanwijzing van de titularissen van de managementfuncties

Artikel 3

(Gewijzigd bij art. 2 KB 25 oktober 2004 (B.S., 8 november 2004))

§ 1. De beschrijving van de functie en van het competentieprofiel, tot vaststelling van de competenties, en (de relationele vaardigheden alsook over de vaardigheden op het vlak van organisatie en beheer) van de kandidaten voor de twee managementfuncties die binnen het Instituut te bekleden zijn worden vastgelegd door de bevoegde Minister, na advies van de raad van bestuur van het Instituut.

§ 2. De profielen van de vaste leden van de selectiecommissie bedoeld in artikel 8, § 1, eerste lid, 2°, 4° en 5° van het koninklijk besluit van 29 oktober 2001 betreffende de aanduiding en de uitoefening van de managementfuncties in de federale overheidsdiensten, alsook deze van hun vervangers worden bepaald door de afgevaardigd bestuurder van SELOR - Selectiebureau van de Federale Overheid -, in overleg met de bevoegde Minister en na advies van de raad van bestuur van het Instituut.)

(§ 3 opgeheven bij art. 21 KB 25 oktober 2004 (B.S., 8 november 2004))

Artikel 4

De directie wordt door Ons benoemd voor een hernieuwbaar mandaat van 6 jaar, op voorstel van de bevoegde Minister en na advies van de raad van bestuur.

HOOFDSTUK III **Over de uitoefeningsmodaliteiten van de managementfuncties**

Artikel 5

§ 1. Binnen de drie maand na zijn of haar benoeming, legt de directie aan de raad van bestuur een ontwerp van managementplan en een ontwerp van operationeel plan voor.

§ 2. Het managementplan en het operationeel plan bevatten minstens de beschrijving van de elementen bedoeld in artikel 11 van het voormelde koninklijk besluit van 29 oktober 2001.

§ 3. Het ontwerp van managementplan en het operationele plan worden opgesteld door de directie, op basis van de informatie betreffende de belangrijke strategische oriëntaties die doorgegeven worden door de raad van bestuur.

§ 4. De raad van bestuur beschikt over een termijn van een maand alvorens de plannen door te geven aan de Minister, die op zijn/haar beurt over een maand beschikt om ze goed te keuren.

HOOFDSTUK IV **Over de evaluatie en het einde van het mandaat van de titularissen van de managementfuncties**

Artikel 6

De directie wordt geëvalueerd door de bevoegde Minister, na advies van de raad van bestuur. Dit advies wordt binnen de maand verstrekt.

Artikel 7

Indien de directie vraagt om een einde aan haar mandaat te maken, is een vooropzeg van maximum zes maanden vereist indien de bevoegde Minister, na advies van de raad van bestuur, akkoord gaat. Dit advies wordt binnen de maand verstrekt.

HOOFDSTUK V **Slopbepalingen**

Artikel 8

Dit besluit treedt in werking op de dag van de publicatie ervan in het Belgisch Staatsblad.

Artikel 9

Onze Vice-Eerste Minister, Minister van Werkgelegenheid, belast met het Gelijke-Kansenbeleid is belast met de uitvoering van dit besluit.

98. Koninklijk besluit van 4 april 2003 houdende de reorganisatie van de Raad van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen

(B.S., 5 juni 2003)

HOOFDSTUK I Oprachten van de Raad

Artikel 1

Voor de toepassing van dit besluit wordt verstaan onder :

- De Raad : de Raad van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen.
- Het Instituut : het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.
- De Minister van de gelijkheid : de Minister belast met het Gelijke-Kansenbeleid.

Artikel 2

Bij de Minister van gelijkheid wordt er een Raad opgericht " Raad van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen " genoemd.

Artikel 3

§ 1. De Raad heeft als opdracht om advies uit te brengen over alle materies die een invloed kunnen hebben op de gelijkheid van vrouwen en mannen.

§ 2. Zijn opdracht bestaat eveneens uit het opstellen van verslagen voor de Nationale Arbeidsraad, indien deze daarom vraagt.

§ 3. De Raad is belast met het jaarlijks indienen van een advies over het beleid van gelijke kansen van vrouwen en mannen dat door de federale regering gevoerd wordt. Voor het opmaken van dit advies houdt hij onder meer rekening met het jaarverslag van het Instituut.

§ 4. Met zijn adviezen wil de Raad van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen doeltreffend bijdragen tot het wegwerken van elke rechtstreekse en onrechtstreekse discriminatie ten aanzien van mannen en vrouwen en tot de realisatie van de feitelijke gelijkheid tussen mannen en vrouwen.

Artikel 4

§ 1. De Raad verstrekt adviezen op eigen initiatief of op verzoek van het Instituut, van de Minister van gelijkheid, van elke andere Minister van de federale regering of van een federaal parlementslid.

§ 2. Wanneer een Minister van de federale regering advies aan de Raad vraagt, verschaft deze dat advies binnen de twee maanden. Middels gemotiveerde aanvraag kan de Minister van Gelijkheid deze termijn inkorten tot een maand. In buitengewone gevallen kan de Minister van Gelijkheid aan het Bureau vragen om een dringend advies te verschaffen.

Artikel 5

De Raad kan de uitgebrachte adviezen en verslagen verspreiden en openbaar maken, welke ook de bestemmingen ervan zijn.

HOOFDSTUK II Samenstelling van de Raad

Artikel 6

De Raad is samengesteld uit 48 effectieve leden en 48 plaatsvervangende leden.

Artikel 7

Onder haar leden is de Raad samengesteld uit 16 effectieve leden en 16 plaatsvervangende leden die de werkgevers en de werknemers vertegenwoordigen, waaronder :

a) vijf effectieve leden en vijf plaatsvervangende leden aangewezen onder de kandidaturen die door de representatieve werknemersorganisaties in dubbeltal worden voorgedragen;

b) vijf effectieve leden en vijf plaatsvervangende leden aangewezen onder de kandidaturen die door de representatieve werkgeversorganisaties in dubbeltal worden voorgedragen;

c) drie effectieve leden en drie plaatsvervangende leden die respectievelijk aangewezen worden onder de kandidaturen in dubbeltal voorgedragen door de Minister die Ambtenarenzaken onder zijn bevoegdheid heeft, door de Minister van Werkgelegenheid en Arbeid en door de Minister van Gelijkheid;

d) drie effectieve leden en drie plaatsvervangende leden aangewezen onder de kandidaturen die door de als representatief erkende vakbonden in het kader van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel, in dubbeltal worden voorgedragen.

Artikel 8

De 32 andere effectieve leden en de 32 andere plaatsvervangende leden van de Raad worden gekozen om hun deskundigheid, hun ervaring en hun kennis inzake gelijkheid van vrouwen en mannen. Deze leden die zullen aangewezen worden, worden in dubbeltal als volgt voorgedragen :

a) vijftien effectieve leden en vijftien plaatsvervangende leden voorgedragen door de vrouwenorganisaties die het geheel van de problemen met betrekking tot het gelijke-kansenbeleid van vrouwen en mannen behandelen;

b) vijf effectieve leden en vijf plaatsvervangende leden voorgedragen door de adviesorganen bevoegd inzake cultuur- en jeugdbeleid;

c) twee effectieve leden en twee plaatsvervangende leden voorgedragen door de gezinsorganisaties;

d) tien effectieve leden en tien plaatsvervangende leden waarvan vijf voorgedragen door de vijf Franstalige politieke partijen en vijf door de Nederlandstalige politieke partijen die een georganiseerde vrouwen- of gelijkheidswerking tussen mannen en vrouwen hebben en die, in hun huidige programma, in de geest van de gelijke kansen werken.

Artikel 9

Indien het nodig is om te voorzien in de vervanging van een effectief of van een plaatsvervangend lid van de Raad, zal de Minister van Gelijkheid de bij de vernieuwing betrokken organisatie verzoeken om hem binnen de maand een lijst in dubbelstal van kandidaten te bezorgen.

De personen die ter vervanging aangewezen worden beëindigen het mandaat van hun voorganger.

Artikel 10

De Raad wordt voorgezeten door een voorzitter/ster, aangewezen op voordracht van de Minister van Gelijkheid, op basis van zijn/haar ervaring, deskundigheid en morele autoriteit.

Artikel 11

De voorzitter/ster wordt bijgestaan door twee ondervoorzitter/ster/s, van een andere taalrol, gekozen onder de leden van de Raad, op basis van hun ervaring, deskundigheid en morele autoriteit.

Artikel 12

Onverminderd de bepalingen van de wet van 20 juli 1990 ter bevordering van de evenwichtige aanwezigheid van mannen en vrouwen in organen met adviserende bevoegdheid, streeft men ernaar om bij de aanwijzing van de leden van de Raad, het taalkundig, ideologisch, filosofisch en sociaal evenwicht tussen de verschillende leden te verzekeren.

Artikel 13

De mandaten als lid van de Raad zijn onverenigbaar met de mandaten als :

- Lid met stemrecht van de raad van bestuur van het Instituut;
- Lid van het federaal Parlement of van een Gemeenschaps- of Gewestraad;
- Lid van een federale Regering of van een Gewest- of Gemeenschapsregering.

HOOFDSTUK III Werking van de Raad

Artikel 14

De werkzaamheden van de Raad worden geleid door de voorzitter/ster.

Deze wordt bijgestaan door een Bureau dat, naast de voorzitter/ster en de ondervoorzitter/sters tien leden van de Raad die in zijn midden verkozen worden omvat, vier onder de leden voorgedragen door deze vermeld in artikel 7 en zes onder de leden voorgedragen in artikel 8.

De samenstelling van het Bureau streeft ernaar om de diverse ideologische, sociale en filosofische strekkingen weer te geven en om het taalkundig evenwicht te respecteren.

Het Bureau stelt de agenda van de Raad vast, gaat in discussie over de vragen die aan de Raad moeten worden voorgelegd, stelt de onderzoeksprocedures van de adviezen vast en waakt over het uitvoeren van de beslissingen.

De directie van het Instituut wordt uitgenodigd om deel te nemen aan de vergaderingen van de Raad en van zijn Bureau.

Een ondervoorzitter/ster vervangt de voorzitter/ster als deze afwezig of verhinderd is.

Artikel 15

Binnen de Raad kunnen, onder het voorzitterschap van een lid van de Raad, tijdelijke speciale commissies ingesteld worden, waarvan de Raad de opdracht en de samenstelling vaststelt.

Artikel 16

De Raad omvat daarenboven een vaste commissie bestaande uit :

a) een afdeling voor de algemene vraagstukken van sociale aard die de werkgevers en de werknemers uit de private sector aanbelangen en samengesteld uit de leden vermeld onder artikel 7a en b ;

b) een afdeling voor de algemene vraagstukken van sociale aard die de overheid en de werknemers tewerkgesteld in de overheidssector aanbelangen en samengesteld uit de leden vermeld onder artikel 7c en d.

Artikel 17

In het kader van zijn opdrachten kan de Raad alle nodige inlichtingen inwinnen, een beroep doen op deskundigen die niet tot de leden ervan behoren en overgaan tot het raadplegen van de diverse groepen die betrokken zijn bij de behandelde problematiek.

Artikel 18

§ 1. De effectieve leden en de plaatsvervangende leden die ter vervanging zetelen hebben stemrecht.

§ 2. Om geldig te stemmen moeten er in de Raad ten minste de helft van de effectieve of plaatsvervangende leden vermeld in artikel 7 en de helft van de effectieve of plaatsvervangende leden vermeld in artikel 8 aanwezig zijn.

Wanneer dit aanwezigheidsquorum niet wordt bereikt, wordt de Raad binnen de maand opnieuw bijeengeroepen met dezelfde agenda en beraadslaagt hij dan geldig, ongeacht het aantal aanwezige leden.

§ 3. De beslissingen van de Raad worden genomen met volstrekte meerderheid van de uitgebrachte stemmen. Wanneer de algemene vraagstukken van artikel 16 worden bedoeld, maken de beslissingen uitdrukkelijk melding van het standpunt van de leden vermeld in artikel 7.

§ 4. Het resultaat van de stemming wordt bij het advies gevoegd en de mening van de minderheid wordt samen met het advies van de meerderheid meegedeeld.

Artikel 19

De Raad neemt de gehele adviesbevoegdheid over van de Commissie Vrouwenarbeid, zoals die haar door wetten en besluiten was toegekend.

In dat geval worden de adviezen voorbereid en uitgebracht door de vaste commissie, ingesteld door artikel 16.

De adviezen van de vaste commissie kunnen in de plenaire zitting van de Raad enkel nog worden aangevuld en dit mits akkoord van de leden van de vaste commissie.

Artikel 20

De voorzitter/ster, de ondervoorzitter/ster en de leden van de Raad worden door Ons benoemd. Zij worden benoemd voor een periode van vier jaar.

Artikel 21

Het secretariaat van de Raad wordt waargenomen door de personeelsleden van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen die daartoe aangewezen worden.

Het is belast met de voorbereiding van de werkzaamheden van de Raad en met de uitvoering van zijn beslissingen.

Artikel 22

De Raad heeft zijn administratieve zetel in het Instituut. Dit voorziet de nodige infrastructuur voor de vergaderingen van de Raad.

Artikel 23

Voor het uitvoeren van haar opdrachten beschikt de Raad over een budget dat jaarlijks vastgelegd wordt door het Instituut en dat afgenomen wordt van de dotatie van het Instituut.

Artikel 24

Een forfaitaire vergoeding kan toegekend worden aan de leden van het Bureau. Het bedrag en de nadere regels voor het toekennen van deze vergoeding worden door Ons vastgelegd.

Artikel 25

Indien de voorzitter/ster, de ondervoorzitter/sters en de leden van de Raad en van de commissies vergaderingen bijwonen die buiten hun standplaats wordt gehouden, hebben zij recht op de terugbetaling van hun reis- en verblijfkosten, overeenkomstig de bepalingen van respectievelijk het koninklijk besluit van 18 januari 1965, houdende algemene regeling inzake reiskosten en het koninklijk besluit van 24 december 1964 tot vaststelling van de vergoedingen wegens verblijfkosten toegekend aan de leden van het personeel der ministeries.

Wanneer de in het vorig lid bedoelde personen niet tot een ministerieel kabinet of een overheidsdienst behoren, worden zij voor de toepassing van het vorig lid gelijkgesteld met ambtenaren waarvan de graad tot rang 13 behoort.

Artikel 26

De Raad stelt haar reglement van inwendige orde op binnen de drie maanden na zijn installatie of zijn vernieuwing indien dat nodig is en stuurt het door naar het Instituut en naar de Minister van Gelijkheid.

Artikel 27

Het koninklijk besluit van 15 februari 1993, houdende oprichting van een Raad van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen wordt opgeheven.

Artikel 28

Dit besluit treedt in werking de dag waarop het in het Belgisch Staatsblad is bekendgemaakt.

Artikel 29

De huidige Raad, opgericht krachtens het koninklijk besluit van 15 februari 1993, blijft zijn opdrachten uitvoeren volgens de bepalingen die van toepassing zijn voor de inwerkingtreding van dit besluit, tot wanneer de leden van de nieuwe Raad aangewezen zijn.

Artikel 30

Onze Minister van Werkgelegenheid, belast met het Beleid van gelijke kansen voor mannen en vrouwen, is belast met de uitvoering van dit besluit.

99. Bijzondere wet van 5 mei 2003 op de gewaarborgde aanwezigheid van personen van verschillend geslacht in de Vlaamse Regering, de Franse Gemeenschapsregering, de Waalse Regering, de Brusselse Hoofdstedelijke Regering en onder de Gewestelijke Staatssecretarissen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

(B.S., 12 juni 2003)

HOOFDSTUK I
Algemene bepaling

Artikel 1

Deze bijzondere wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 77 van de Grondwet.

HOOFDSTUK II
De Vlaamse Regering, de Franse Gemeenschapsregering en de Waalse Regering

Artikel 2

In artikel 60, § 1, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, gewijzigd bij de bijzondere wet van 16 juli 1993, wordt tussen het eerste en het tweede lid het volgende lid ingevoegd :

" De lijst bedoeld in het eerste lid is samengesteld uit personen van verschillend geslacht. "

Artikel 3

Artikel 64 van dezelfde bijzondere wet, gewijzigd bij de bijzondere wet van 16 juli 1993, wordt vervangen door de volgende bepaling :

" § 1. Wanneer, bij de samenstelling van de Waalse Regering of na elke latere wijziging in de samenstelling ervan, na aanwijzing van het voorlaatste regeringslid overeenkomstig artikel 60, § 3, alle leden van hetzelfde geslacht zijn, wordt de stemming voor de aanwijzing van het laatste lid beperkt tot de kandidaten van het andere geslacht.

§ 2. Wanneer, bij de samenstelling van de Vlaamse Regering en van de Franse Gemeenschapsregering, of na elke latere wijziging in de samenstelling ervan, na aanwijzing van het op twee na laatste regeringslid overeenkomstig artikel 60, § 3, alle leden van hetzelfde geslacht zijn en geen enkel lid uit het tweetalig gebied Brussel-Hoofdstad afkomstig is, wordt de stemming voor de aanwijzing van de laatste twee leden beperkt tot de kandidaten van het andere geslacht en tot de kandidaten uit het tweetalig gebied Brussel-Hoofdstad.

Wanneer, bij de samenstelling van diezelfde regeringen of na elke latere wijziging in de samenstelling ervan, na aanwijzing van het voorlaatste regeringslid overeenkomstig artikel 60, § 3, hetzij alle leden van hetzelfde geslacht zijn, hetzij geen enkel lid afkomstig is uit het tweetalig gebied Brussel-Hoofdstad, wordt de stemming voor de aanwijzing van het laatste lid, naar gelang van het geval, beperkt tot de kandidaten van het andere geslacht of tot de kandidaten uit het tweetalig gebied Brussel-Hoofdstad. "

HOOFDSTUK III
De Regering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Artikel 4

Artikel 35, § 1, van de bijzondere wet van 12 januari 1989 met betrekking tot de Brusselse instellingen, gewijzigd bij de bijzondere wet van 16 juli 1993, wordt aangevuld met het volgende lid :

" De lijst bedoeld in het eerste lid en het tweede lid is samengesteld uit personen van verschillend geslacht. "

Artikel 5

Artikel 35, § 2, van dezelfde bijzondere wet, gewijzigd bij de bijzondere wetten van 16 juli 1993 en 13 juli 2001, wordt aangevuld met het volgende lid :

" Vóór de voordracht van kandidaten zoals bedoeld in het eerste lid, 2°, en het tweede lid plegen de taalgroepen of, bij toepassing van de regel bedoeld in het tweede lid, de Franse taalgroep en de leden van de Vergadering van de Vlaamse Gemeenschapscommissie die is samengesteld overeenkomstig artikel 60, vijfde lid, eventueel overleg met het oog op de naleving van artikel 11bis, tweede lid, van de Grondwet. "

HOOFDSTUK IV De Gewestelijke Staatssecretarissen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Artikel 6

§ 1. In artikel 41, § 1, eerste lid, van dezelfde bijzondere wet, gewijzigd bij de bijzondere wet van 16 juli 1993, wordt de volgende zin ingevoegd tussen de eerste en tweede zin :

" Wanneer de Regering geen personen van verschillend geslacht telt die tot dezelfde taalgroep behoren, draagt zij minstens één kandidaat van het andere geslacht voor die tot die taalgroep behoort. "

§ 2. In artikel 41, § 3, van dezelfde bijzondere wet, gewijzigd bij de bijzondere wetten van 16 juli 1993 en 13 juli 2001, wordt tussen het derde en het vierde lid het volgende lid ingevoegd :

" Wanneer de Regering geen personen van verschillend geslacht telt die tot dezelfde taalgroep behoren, dragen de leden van die groep of, bij toepassing van de regel zoals bedoeld bij het derde lid, de leden van de Vergadering van de Vlaamse Gemeenschapscommissie die samengesteld is overeenkomstig artikel 60, vijfde lid, minstens één kandidaat van het andere geslacht voor. "

HOOFDSTUK V Inwerkingtreding

Artikel 7

Deze bijzondere wet treedt in werking vanaf de eerstkomende gehele vernieuwing van de Vlaamse Raad, van de Franse Gemeenschapsraad, van de Waalse Gewestraad en van de Raad van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, elk voor wat hem betreft.

100. Wet van 5 mei 2003 op de gewaarborgde aanwezigheid van personen van verschillend geslacht in de regering van de Duitstalige Gemeenschap

(B.S., 12 juni 2003)

HOOFDSTUK I
Algemene bepaling

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 77 van de Grondwet.

HOOFDSTUK II
De Regering van de Duitstalige Gemeenschap

Artikel 2

Artikel 49 van de wet van 31 december 1983 tot hervorming der instellingen voor de Duitstalige Gemeenschap, gewijzigd bij de wet van 7 januari 2002, wordt aangevuld met het volgende lid :

" Ingeval de leden van de regering afzonderlijk worden gekozen en na aanwijzing van het voorlaatste lid alle leden van hetzelfde geslacht zijn, wordt de stemming voor de aanwijzing van het laatste lid beperkt tot de kandidaten van het andere geslacht. "

HOOFDSTUK III
Inwerkingtreding

Artikel 3

Deze wet treedt in werking vanaf de eerstkomende gehele vernieuwing van de Raad van de Duitstalige Gemeenschap.

101. Koninklijk Besluit van 15 mei 2003 betreffende de ondernemingsraden en de comités voor preventie en bescherming op het werk

(*B.S.*, 4 juni 2003, *err. B.S.*, 24 juli 2003)

HOOFDSTUK IV Verkiezingsprocedure

Afdeling 1 Voor de stemverrichtingen

§ 4. Samenstelling van de raad of van het comité.

Artikel 26

De representatieve werknemersorganisaties, de representatieve organisaties van kaderleden en de kaderleden moeten er in de mate van het mogelijke voor zorgen dat werknemers van de verschillende secties van de onderneming op hun kandidatenlijst(en) vertegenwoordigd zijn en moeten erover waken dat de werknemers en de werkneemsters op hun kandidatenlijst(en) vertegenwoordigd zijn in verhouding tot hun respectievelijk belang in elke categorie van werknemers waarvoor kandidatenlijsten neergelegd worden.

§ 6. Voordracht van de kandidaten en opstelling van de stembiljetten.

Artikel 38

De lijsten moeten overeenkomstig de bij de loting bepaalde volgorde worden gerangschikt. De namen der kandidaten worden er ingeschreven in de volgorde van hun voordracht, gevolgd door de letter M of V naargelang het om een kandidaat of een candidate gaat.

De gehuwde vrouwen en de weduwen komen op de kandidatenlijsten voor met hun meisjesnaam eventueel voorafgegaan door de naam van hun echtgenoot of van hun overleden echtgenoot. Zij kunnen elke wijziging dienaangaande aan de werkgever meedelen uiterlijk bij het verstrijken van de in artikel 35, tweede lid, vastgestelde termijn.

De kandidaten kunnen vragen om hun voornaam te laten volgen door hun gebruikelijke voornaam. Zij kunnen elke wijziging dienaangaande aan de werkgever meedelen uiterlijk bij het verstrijken van de in artikel 35, tweede lid, vastgestelde termijn. Binnen dezelfde termijn betekenen de kandidaten aan de werkgever de aan hun naam of hun voornaam aangebrachte verbeteringen.

102. Decreet van het Waalse Gewest van 15 mei 2003 tot bevordering van de evenwichtige aanwezigheid van mannen en vrouwen binnen de adviesorganen

(B.S., 20 mei 2003)

Artikel 1

In de zin van dit decreet wordt onder "adviesorganen" verstaan de raden, commissies, comités en andere organen die onder welke benaming ook :

1° opgericht zijn :

- a. hetzij bij wet, besluit dat kracht van wet heeft, koninklijk of ministerieel besluit;
- b. hetzij bij decreet van de Waalse Gewestraad, besluit van de Waalse Regering of besluit van één of meer ministers;
- c. en die, op eigen initiatief of op verzoek, voornamelijk advies verlenen aan de Waalse Gewestraad, aan de Regering, aan één of meer ministers.

Artikel 2

Telkens als binnen een adviesorgaan één of meer gewone of plaatsvervangende mandaten ten gevolge van een voordrachtprocedure te begeven zijn, dient per mandaat door elke voordragende instantie de kandidatuur van minstens één man en één vrouw voorgedragen te worden.

Als niet kan worden voldaan aan de verplichting die in het eerste lid opgelegd wordt, stuurt de benoemende overheid de kandidaturen terug naar de voordragende instantie. Zolang de opgelegde verplichting niet nagekomen wordt, blijft het te begeven mandaat vacant.

Als onmogelijk kan worden voldaan aan de verplichting bedoeld in het eerste lid, kan ervan afgeweken worden mits bijzondere motivering opgenomen in het voordrachtdocument en vermeld in de benoemingsakte.

Artikel 3

Hoogstens twee derde van de leden van een adviesorgaan zijn van hetzelfde geslacht.

Als de in het eerste lid opgelegde verplichting niet nagekomen wordt, zijn de adviezen van het adviesorgaan niet geldig, behalve als de minister(s) onder wiens bevoegdheid het adviesorgaan ressorteert of de benoemende overheid (overheden) de Regering kennis geeft van de gemotiveerde onmogelijkheid om die verplichting na te komen.

De Regering beschouwt de motivering als zijnde afdoende, behoudens andersluidende beslissing van de Regering binnen twee maanden na de kennisgeving bedoeld in het tweede lid.

Als een adviesorgaan opgericht of ingesteld moet worden, vindt de kennisgeving bedoeld in het tweede lid plaats vóór de benoeming van de leden van het adviesorgaan.

De Regering bepaalt de procedure voor de kennisgeving bedoeld in het tweede lid.

Als een adviesorgaan bovenbedoelde procedure heeft toegepast, wordt daarvan melding gemaakt in de adviezen van dat orgaan.

Artikel 4

De Regering legt om de twee jaar een evaluatierapport voor aan de Waalse Gewestraad i.v.m. de toepassing van dit decreet.

Artikel 5

De samenstelling van de adviesorganen die vóór de inwerkingtreding van dit decreet zijn opgericht, wordt bij de volgende vernieuwing van de mandaten overeenkomstig artikel 3 aangepast door de benoemende overheid.

103. Decreet van het Waalse Gewest van 15 mei 2003 tot bevordering van de evenwichtige aanwezigheid van mannen en vrouwen binnen de adviesorganen voor de aangelegenheden waarin het Gewest de bevoegdheden van de Franse Gemeenschap uitoefent

(B.S., 21 mei 2003)

Artikel 1

Dit besluit regelt, overeenkomstig artikel 138 van de Grondwet, een aangelegenheid bedoeld in de artikelen 127 en 128 van de Grondwet.

Artikel 2

In de zin van dit decreet wordt onder "adviesorganen" verstaan de raden, commissies, comités en andere organen die onder welke benaming ook :

1° opgericht zijn :

- a . hetzij bij wet, besluit dat kracht van wet heeft, koninklijk of ministerieel besluit;
- b . hetzij bij decreet van de Raad van de Franse Gemeenschap, bij besluit van de Franse Gemeenschapsregering of bij besluit van één of meer ministers;
- c . hetzij bij decreet van de Waalse Gewestraad, besluit van de Waalse Regering of besluit van één of meer ministers;

2° . en die, op eigen initiatief of op verzoek, voornamelijk advies verlenen aan de Waalse Gewestraad, aan de Regering, aan één of meer ministers.

Artikel 3

Telkens als binnen een adviesorgaan één of meer gewone of plaatsvervangende mandaten ten gevolge van een voordrachtprocedure te begeven zijn, dient per mandaat door elke voordragende instantie de kandidatuur van minstens één man en één vrouw voorgedragen te worden.

Als niet kan worden voldaan aan de verplichting die in het eerste lid opgelegd wordt, stuurt de benoemende overheid de kandidaturen terug naar de voordragende instantie. Zolang de opgelegde verplichting niet nagekomen wordt, blijft het te begeven mandaat vacant.

Als onmogelijk kan worden voldaan aan de verplichting bedoeld in het eerste lid, kan ervan afgeweken worden mits bijzondere motivering opgenomen in het voordrachtdocument en vermeld in de benoemingsakte.

Artikel 4

Hoogstens twee derde van de leden van een adviesorgaan zijn van hetzelfde geslacht.

Als de in het eerste lid opgelegde verplichting niet nagekomen wordt, zijn de adviezen van het adviesorgaan niet geldig, behalve als de minister(s) onder wiens bevoegdheid het adviesorgaan ressorteert of de benoemende overheid (overheden) de Regering kennis geeft van de gemotiveerde onmogelijkheid om die verplichting na te komen.

De Regering beschouwt de motivering als zijnde afdoende, behoudens andersluidende beslissing van de Regering binnen twee maanden na de kennisgeving bedoeld in het tweede lid.

Als een adviesorgaan opgericht of ingesteld moet worden, vindt de kennisgeving bedoeld in het tweede lid plaats vóór de benoeming van de leden van het adviesorgaan.

De Regering bepaalt de procedure voor de kennisgeving bedoeld in het tweede lid. Als een adviesorgaan bovenbedoelde procedure heeft toegepast, wordt daarvan melding gemaakt in de adviezen van dat orgaan.

Artikel 5

De Regering legt om de twee jaar een evaluatierapport voor aan de Waalse Gewestraad i.v.m. de toepassing van dit decreet.

Artikel 6

De samenstelling van de adviesorganen die vóór de inwerkingtreding van dit decreet zijn opgericht, wordt bij de volgende vernieuwing van de mandaten overeenkomstig artikel 4 aangepast door de benoemende overheid.

104. Besluit van de Waalse Regering van 10 juli 2003 tot oprichting van een Waalse raad voor gelijkheid tussen mannen en vrouwen

(B.S., 18 augustus 2003)

HOOFDSTUK I Waalse raad voor gelijkheid tussen mannen en vrouwen

Artikel 1

Er wordt een Waalse raad voor gelijkheid tussen mannen en vrouwen opgericht.

Artikel 2

De Raad draagt bij tot de bestrijding van elke rechtstreekse of onrechtstreekse discriminatie jegens mannen en vrouwen.

Artikel 3

De Raad vervult o.a. de volgende opdrachten :

1° hij geeft adviezen en aanbevelingen i.v.m. elk vraagstuk betreffende de gelijkheid tussen mannen en vrouwen;

2° hij stelt de middelen voor om die opdracht te vervullen;

3° hij brengt advies uit over de reglementaire maatregelen;

4° hij volgt de problematiek van de gelijkheid tussen mannen en vrouwen op de andere bevoegdheidsniveaus.

De Raad bezorgt de Regering een jaarverslag over zijn activiteiten.

Artikel 4

De Raad handelt hetzij op eigen initiatief, hetzij op verzoek van de Waalse Regering of van één van zijn leden, hetzij op verzoek van de Sociaal-economische raad van het Waalse Gewest.

Artikel 5

De Raad wint alle nodige informatie in en kan een beroep doen op deskundigen die geen lid zijn.

Artikel 6

De Raad bestaat uit 25 gewone en uit 25 plaatsvervangende leden :

a) 12 gewone en 12 plaatsvervangende leden aangewezen door de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties;

b) maximum 13 gewone en 13 plaatsvervangende leden aangewezen door de Regering op de voordracht van verenigingen die actief zijn op het vlak van de gelijkheid tussen mannen en vrouwen.

Die leden worden afgevaardigd door de verenigingen die ze vertegenwoordigen.

Alleen de gewone leden hebben zitting binnen de Raad. Als een gewoon lid verhinderd is, wordt het door zijn plaatsvervanger vervangen.

De Raad wordt om de vier jaar hernieuwd.

Artikel 7

De Raad kiest een voorzit(s)ter en twee ondervoorzit(s)ters binnen zijn midden.

Artikel 8

De Raad richt een bureau op binnen zijn midden.

Het bureau bestaat uit minimum 5 en maximum 9 leden die onder de gewone leden gekozen worden.

De voorzit(s)ter en twee ondervoorzit(s)ters zijn van rechtswege lid van het bureau en nemen er het voorzitterschap en ondervoorzitterschap van waar.

Het bureau staat in voor de voorbereiding en de opvolging van de vergaderingen van de Raad en vervult de opdrachten die de Raad hem toevertrouwt.

Artikel 9

De Raad richt zijn adviezen en aanbevelingen aan het bureau van de Sociaal-economische raad van het Waalse Gewest. Bij gebrek aan opmerkingen binnen dertig dagen, maakt de Raad zijn adviezen en aanbevelingen over aan de Waalse Regering.

Artikel 10

De Raad neemt een huishoudelijk reglement bij tweederde meerderheid aan. Dat reglement organiseert de werking van de Raad en van het bureau en bepaalt de modaliteiten voor de verlening van de adviezen en de voorwaarden voor de eventuele oprichting van werkgroepen.

Artikel 11

Eens per jaar wordt in plenaire vergadering van de Sociaal-economische raad van het Waalse Gewest gedebatteerd over de werkzaamheden uitgevoerd door de Raad en over de toekomstperspectieven.

HOOFDSTUK II **Slotbepalingen**

Artikel 12

De werkingskosten zijn het voorwerp van een bijkomende dotatie die specifiek bestemd is voor de Sociaal-economische raad van het Waalse Gewest.

De Regering bepaalt het bedrag van de presentiegelden en van de reiskosten van de leden van de Raad en het bureau.

105. Decreet van 3 mei 2004 tot bevordering van de evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in adviesorganen (VERTALING).

(B.S. 20 september 2004)

Toepassingsgebied

Artikel 1

Voor de toepassing van dit decreet verstaat man onder " adviesorganen " de raden, commissies, comités en andere organen ongeacht hun benaming :

1° die bij een wet, koninklijk besluit, ministerieel besluit, decreet van de Duitstalige Gemeenschap, besluit van de Regering of besluit van een Minister van de Duitstalige Gemeenschap opgericht werden of worden;

2° en die vooral ermee belast zijn, de Regering, een Minister of de diensten van de Regering met raadplegende functie bij te staan.

Voordrachten

Artikel 2

Als bij een adviesorgaan één of meerdere effectieve mandaten op grond van een voordrachtprocedure te geven zijn, stelt de voordrachtgerechtigde instantie, voor elk mandaat, ten minste één man en één vrouw voor.

De onmogelijkheid om aan die voorwaarde te voldoen, moet uitdrukkelijk met redenen omkleed worden. Zo niet, en als de voor de benoeming bevoegde overheid de motivering niet als voldoende acht, stuurt ze de kandidaturen terug en het mandaat blijft onbezet, totdat aan de in lid 1 bedoelde voorwaarde wordt voldaan.

Samenstelling van de organen.

Artikel 3

§ 1. Ten hoogste twee derden van de stemgerechtigde leden van een adviesorgaan zijn van hetzelfde geslacht.

De onmogelijkheid om aan die voorwaarde te voldoen, moet uitdrukkelijk met redenen omkleed en aan de Regering medegedeeld worden. Zo niet, en als de Regering de motivering niet als voldoende acht, kan het orgaan geen rechtsgeldig advies uitbrengen.

Als de Regering binnen twee maanden na de ontvangst van de in lid 2 bedoelde mededeling niets anders beslist, wordt de motivering als voldoende geacht.

§ 2. Bij organen die nog opgericht of samengesteld moeten worden, vindt de in § 1, lid 2, bedoelde mededeling vóór de benoeming van de leden plaats.

§ 3. Als een plaatsvervangend lid het mandaat van een uittredend lid beëindigt en aan de in § 1 vermelde voorwaarde daarom niet meer wordt voldaan, nodigt de voor de benoeming bevoegde overheid de betrokken voordrachtgerechtigde instantie uit, een kandidaat van het andere geslacht voor te stellen.

Desgevallend zal de voordrachtgerechtigde instantie de onmogelijkheid om aan die voorwaarde te voldoen met redenen omkleeden overeenkomstig artikel 2, lid 2.

Rechtsgeldigheid van de adviezen

Artikel 4

Het feit dat een adviesorgaan niet regelmatig samengesteld is of dat een mandaat onbezet is, verhindert de overheid die een advies bij dit orgaan moet inwinnen, niet daaraan, geldig over de betrokken vragen te besluiten.

Bericht aan de Raad van de Duitstalige Gemeenschap

Artikel 5

Om de twee jaar legt de Regering een bericht over de toepassing van dit decreet aan de Raad van de Duitstalige Gemeenschap voor.

Overgangsbepaling

Artikel 6

Bij de eerstvolgende gehele vernieuwing van de mandaten past de met de benoeming bevoegde overheid de samenstelling van de vóór de inwerkingtreding van dit decreet bestaande organen aan overeenkomstig de bepalingen van artikel 3, § 1. Tot die termijn kunnen die organen rechtsgeldige adviezen uitbrengen.

Ten laatste vijf jaar na de inwerkingtreding van dit decreet moeten alle adviesorganen overeenkomstig artikel 3, § 1, samengesteld zijn.

Opheffingsbepaling

Artikel 7

Zijn opgeheven :

- artikel 51, § 4, van het decreet over de media van 26 april 1999;
- artikel 4, § 2, lid 1, tweede zin, en lid 2, van het decreet van 26 juni 2000 houdende oprichting van een Sociaal-Economische Raad van de Duitstalige Gemeenschap.

Inwerkingtreding

Artikel 8

Dit decreet treedt in werking de dag waarop het wordt aangenomen.

Door de Raad van de Duitstalige Gemeenschap aangenomen.

Wij kondigen dit decreet af en bevelen dat het door het Belgisch Staatsblad bekendgemaakt wordt.

106. Decreet van 17 mei 2004 betreffende de garantie van een gelijke behandeling op de arbeidsmarkt (VERTALING).

(B.S. 13 augustus 2004)

HOOFDSTUK I Inleidende bepalingen.

Omzetting van Europese richtlijnen

Artikel 1

Voorliggend decreet dient tot de omzetting, op het vlak van de Duitstalige Gemeenschap, van de 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, van de richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep en van de richtlijn 2002/73/EG van het Europees Parlement en de Raad van 23 september 2002 tot wijziging van Richtlijn 76/207/EEG 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.

Begripsbepalingen

Artikel 2

§ 1. Voor de toepassing van voorliggend decreet verstaat men onder :

1° werknemers : de personen die krachtens een arbeidsovereenkomst arbeid verrichten en de personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een andere persoon;

2° werkgevers : de personen die de onder punt 1° bedoelde werknemers tewerkstellen;

3° intermediaire organisaties : alle publieke of private organisaties of personen die activiteiten aanbieden op het vlak van de beroepsoriëntering, de beroepskeuzevoorlichting, de beroepsopleiding en -vervolmaking, de omscholing, de loopbaanbegeleiding, de arbeidsbemiddeling en de opleiding;

4° personeel van de diensten en van het onderwijs van de Duitstalige Gemeenschap : het personeel van het Ministerie en van de regeringskabinetten van de Duitstalige Gemeenschap, van de openbare instellingen die ervan afhangen en het personeel van het onderwijs van de Duitstalige Gemeenschap;

5° bepalingen : alle wettelijke en reglementaire bepalingen, de individuele of collectieve arbeidsovereenkomsten en de arbeidsreglementen die op het personeel van de diensten en van het onderwijs van de Duitstalige Gemeenschap toepasselijk zijn;

6° directe discriminatie : er is sprake van directe discriminatie wanneer iemand op grond van geslacht, een zogenaamd ras, huidskleur, afstamming, nationale of etnische afkomst, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, fortuin, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, huidige of toekomstige gezondheidstoestand,

een handicap of een fysieke eigenschap ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld;

7° indirecte discriminatie : er is sprake van indirecte discriminatie wanneer ogenschijnlijk neutrale bepalingen, maatstaven of handelwijzen personen van een bepaald geslacht, een zogenaamd ras, huidskleur, afstamming, nationale of etnische afkomst, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, fortuin, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysieke eigenschap in vergelijking met andere personen bijzonder benadelen, tenzij die bepalingen, maatstaven of handelwijzen objectief worden gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn;

8° discriminatiekenmerk : als zodanig gelden het geslacht, het zogenaamd ras, huidskleur, afstamming, nationale of etnische afkomst, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, fortuin, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysieke eigenschap;

9° gelijke behandeling : afwezigheid van elke vorm van directe of indirecte discriminatie;

10° diensten van de Duitstalige Gemeenschap : de respectievelijke werkgevers van het personeel van de diensten en van het onderwijs van de Duitstalige Gemeenschap;

11° de Regering : de Regering van de Duitstalige Gemeenschap.

§ 2. De Regering kan preciseren wat voor de toepassing van dit decreet moet worden verstaan onder " beroepsoriëntering ", " beroepskeuzevoorlichting ", " beroepsopleiding en -vervolmaking ", " omscholing ", " loopbaanbegeleiding ", " arbeidsbemiddeling " en " toegang tot opleiding ".

Toepassingsgebied ratione personae

Artikel 3

Dit decreet is van toepassing op :

- de diensten van de Duitstalige Gemeenschap alsmede het personeel van de diensten en van het onderwijs van de Duitstalige Gemeenschap;
- de intermediaire organisaties, wat de door hen gepresteerde diensten betreft;
- de werkgevers, wat de in artikel 13 bedoelde redelijke aanpassingen voor de personen met een handicap betreft.

HOOFDSTUK II Beginsel van gelijke behandeling

Afdeling 1 Algemeen beginsel

Toepassingsgebied ratione materiae.

Artikel 4

De gelijke behandeling moet gewaarborgd zijn in de bepalingen en handelwijzen op het vlak van de beroepsoriëntering, de beroepskeuzevoorlichting, de beroepsopleiding en -vervolmaking, de omscholing, de loopbaanbegeleiding, de arbeidsbemiddeling en de toegang tot opleiding.

Gelijkstellingen

Artikel 5

§ 1. De opdracht tot directe of indirecte discriminatie moet met een directe discriminatie gelijkgesteld worden.

§ 2. Intimidatie - t.w. elk ongewenst gedrag dat verband houdt met een discriminatiekenmerk en tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de betrokken persoon wordt aangetast en een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd - wordt met een directe discriminatie gelijkgesteld.

Afdeling 2

Uitvoering van het beginsel van gelijke behandeling

Onderafdeling 1

- Gelijke behandeling op de gebieden " beroepsoriëntering ", " beroepskeuzevoorlichting ", " beroepsopleiding en -vervolmaking ", " omscholing ", " loopbaanbegeleiding " en " arbeidsbemiddeling ".

Voorwaarden en criteria

Artikel 6

Wat de gebieden " beroepsoriëntering ", " beroepskeuzevoorlichting ", " beroepsopleiding en -vervolmaking ", " omscholing ", " loopbaanbegeleiding " en " arbeidsbemiddeling " betreft, is het verboden in de voorwaarden of criteria naar een discriminatiekenmerk te verwijzen of in die voorwaarden of criteria als criteriakenmerken op te nemen die, zelfs zonder uitdrukkelijke verwijzing naar een discriminatiekenmerk, tot discriminatie leiden.

Informatie of publiciteit

Artikel 7

In de informatie of de publiciteit is het verboden de beroepsoriëntering, de beroepskeuzevoorlichting, de beroepsopleiding en -vervolmaking, de omscholing, de loopbaanbegeleiding en de arbeidsbemiddeling voor te stellen als meer in het bijzonder geschikt voor een bepaalde groep personen op grond van een bepaald discriminatiekenmerk.

Weigering of verzwaring van de toegang tot de beroepsoriëntering, de beroepskeuzevoorlichting, de beroepsopleiding en -vervolmaking, de omscholing, de loopbaanbegeleiding en de arbeidsbemiddeling

Artikel 8

Het is verboden de toegang tot de beroepsoriëntering, de beroepskeuzevoorlichting, de beroepsopleiding en -vervolmaking, de omscholing, de loopbaanbegeleiding en de arbeidsbemiddeling wegens kenmerken te weigeren of te verzwaren direct of indirect verband houden met een discriminatiekenmerk.

Technieken en tests

Artikel 9

In de beroepsoriëntering, de beroepskeuzevoorlichting, de beroepsopleiding en -vervolmaking, de omscholing, de loopbaanbegeleiding en de arbeidsbemiddeling is het verboden technieken of tests te gebruiken die tot een directe of indirecte discriminatie leiden.

Onderafdeling 2 Algemene bepalingen

Verbod van discriminatie bij de toegang tot opleiding

Artikel 10

Voor de toegang tot opleiding is het verboden uiteenlopende voorwaarden op te leggen die op discriminatiekenmerken steunen.

Verbod van discriminatie bij het behalen of uitreiken van alle soorten diploma's

Artikel 11

Voor het behalen of uitreiken van alle soorten diploma's, brevetten, getuigschriften of titels is het verboden uiteenlopende voorwaarden op te leggen die op discriminatiekenmerken steunen.

Positieve maatregelen

Artikel 12

Niettegenstaande het beginsel van gelijke behandeling kunnen specifieke maatregelen worden getroffen of gehandhaafd die ertoe bijdragen de volledige gelijkheid in het beroepsleven te waarborgen door nadelen te voorkomen of te compenseren die verband houden met de discriminatiekenmerken.

Redelijke aanpassingen voor personen met een handicap

Artikel 13

Om te garanderen dat het beginsel van gelijke behandeling wordt gewaarborgd, moeten redelijke aanpassingen worden getroffen. Dit houdt in dat de intermediaire organisaties en de werkgevers de passende en in een concrete situatie noodzakelijke maatregelen nemen om de personen met een handicap in staat te stellen toegang te hebben tot de beroepsoriëntering, de beroepskeuzevoorlichting, de deelname aan opleidings-, vervolmakings- en omscholingsactiviteiten, tenzij deze maatregelen voor deze intermediaire organisaties of werkgevers een onevenredige belasting vormen. Wanneer die belasting in voldoende mate wordt gecompenseerd door vigerende maatregelen, mag zij niet als onevenredig worden beschouwd.

Rechtvaardiging van ongelijke behandeling op grond van leeftijd

Artikel 14

Ongelijke behandeling op grond van leeftijd is geen directe of indirecte discriminatie, indien zij objectief en redelijk is, door een legitiem doel wordt gerechtvaardigd, en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

Zo'n ongelijke behandeling kan namelijk erin bestaan bijzondere voorwaarden voor de toegang tot een beroepsopleiding, een vervolmaking of tot een omscholing die ertoe strekken de inschakeling van de jongelui, oudere werknemers of bijstandsgerechtigden in het arbeidsproces te bevorderen en hun bescherming te garanderen.

HOOFDSTUK III Bevordering van de gelijke behandeling.

Organismen belast met de bevordering van de gelijke behandeling

Artikel 15

De Regering wijst één of meerdere organismen aan met als opdracht de gelijke behandeling van alle personen te bevorderen.

- Dit of deze organisme(n) is/zijn bevoegd om :
- bijstand te verlenen aan de slachtoffers van discriminatie, door hen bij de beroepsprocedures te begeleiden;
- berichten op te stellen, onderzoeken uit te voeren en aanbevelingen te doen m.b.t. alle aspecten in verband met discriminatie.

HOOFDSTUK IV Toezicht en sancties

Toezicht

Artikel 16

In artikel 1, lid 1, van het decreet van de Waalse Gewestraad van 5 februari 1998 houdende toezicht en controle op de naleving van de wetgeving betreffende het tewerkstellingsbeleid, gewijzigd bij artikel 20, § 1, van het decreet van 17 januari 2000 tot oprichting van een Dienst voor arbeidsbemiddeling in de Duitstalige Gemeenschap wordt een punt 12 ingevoegd waarin de titel van dit decreet wordt opgenomen.

Sancties

Artikel 17

In het kader van het toepassingsgebied van dit decreet wordt gestraft met een gevangenisstraf van één maand tot één jaar en met een geldboete van 50 EUR tot 1.000 EUR elke persoon die :

in één der omstandigheden vermeld in artikel 444 van het Strafwetboek tot discriminatie aanzet;

in de omstandigheden vermeld in artikel 444 van het Strafwetboek haar opzet discriminatie te plegen, bekendmaakt.

Bewijskracht

Artikel 18

Al wie doet blijken van een belang kan bij het bevoegde rechtscollege een rechtsvordering instellen teneinde de bepalingen van dit decreet te laten toepassen. Wanneer deze persoon vóór dat rechtscollege feiten aanvoert die het bestaan van een discriminatie kunnen doen vermoeden, valt de bewijslast dat er geen schending van het beginsel van gelijke behandeling is, ten laste van de verweerder.

Het voorafgaande lid is niet van toepassing op strafrechtelijke procedures of op voor de verweerder meer gunstige wettelijke bepalingen inzake bewijslast.

Verplichting om een einde te maken aan de discriminatie

Artikel 19

Het rechtscollege waarbij een geschil in verband met de toepassing van dit decreet aanhangig is gemaakt, kan ambtshalve al wie het beginsel van gelijke behandeling niet naleeft, binnen een door dat rechtscollege vastgelegde termijn ertoe verplichten een einde te maken aan het gedrag dat op grond van de bepalingen van dit decreet als discriminerend werd erkend.

Mogelijkheid toegestaan aan organisaties om in rechte op te treden.

Artikel 20

Wanneer afbreuk wordt gedaan aan de statutaire opdrachten die ze zich tot doel hebben gesteld, kunnen de volgende verenigingen en organisaties eveneens in rechte optreden in de geschillen waartoe dit decreet aanleiding heeft gegeven :

1° de instellingen van openbaar nut en verenigingen die sedert ten minste vijf jaar rechtspersoonlijkheid genieten en die zich in hun statuten tot doel hebben gesteld de mensenrechten te verdedigen of discriminatie te bestrijden;

2° de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties, zoals bepaald in artikel 3 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;

3° de representatieve organisaties in de zin van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel.

Wanneer het slachtoffer van de overtreding of van de discriminatie een natuurlijke persoon of een rechtspersoon is, is de vordering van de in het voorafgaande lid bedoelde verenigingen en organisaties slechts ontvankelijk, indien zij bewijzen dat zij met instemming van het slachtoffer handelen.

De vorderingen op basis van dit artikel zijn onderworpen aan volgende procedureregels :

1° de vorderingen worden ingediend bij verzoekschrift, betekend bij aangetekende brief of neergelegd bij de griffie van het bevoegde rechtscollege;

2° de vonnissen en arresten worden bij gerechtsbrief ter kennis gebracht aan de betrokken partijen;

3° de representatieve organisaties bedoeld in lid 1 mogen zich vóór het bevoegde rechtscollege laten vertegenwoordigen door een persoon houder van een geschreven volmacht. Deze afgevaardigde mag namens de organisatie waartoe hij behoort alle handelingen verrichten die bij deze vertegenwoordiging behoren, een verzoekschrift indienen, pleiten en alle mededelingen ontvangen betreffende de rechtsingang, de behandeling en de berechting van het geschil.

HOOFDSTUK V

Wijzigings-, opheffings- en slotbepalingen

Afdeling 1

Onderwijspersoneel

Artikel 21

In het koninklijk besluit van 29 augustus 1966 houdende het statuut van de leden van het administratief personeel en van het meesters-, vak- en dienstpersoneel van de rijksinrichtingen voor kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs, worden de volgende bepalingen gewijzigd of opgeheven :

1° artikel 12, 1°, wordt als volgt vervangen : " die burger zijn van de Europese Unie; de Regering kan een afwijking tot die voorwaarde toekennen. "

2° artikel 12, 5°, wordt opgeheven;

3° artikel 13 wordt opgeheven.

Artikel 22

In het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen voor kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de Staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen, en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen, worden de volgende bepalingen gewijzigd of opgeheven :

1° artikel 101, lid 1, 1°, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 27 mei 1981, wordt als volgt vervangen : " die burger zijn van de Europese Unie; de Regering kan een afwijking tot die voorwaarde toekennen. ";

2° artikel 101, lid 1, 5°, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 27 mei 1981, wordt opgeheven;

3° artikel 102, lid 1, 1°, wordt als volgt vervangen : " die burger zijn van de Europese Unie; de Regering kan een afwijking tot die voorwaarde toekennen. ";

4° artikel 102, lid 1, 5°, wordt opgeheven;

5° artikel 106, lid 1, 3°, wordt opgeheven;

6° artikel 108, 1°, wordt als volgt vervangen : " die burger zijn van de Europese Unie; de Regering kan een afwijking tot die voorwaarde toekennen. ";

7° artikel 108, 5°, wordt opgeheven;

8° artikel 109, 1°, wordt als volgt vervangen : " die burger zijn van de Europese Unie; de Regering kan een afwijking tot die voorwaarde toekennen. ";

9° artikel 109, 5°, wordt opgeheven;

10° artikel 168, 2°, a), wordt als volgt vervangen : " die burger zijn van de Europese Unie ".

Artikel 23

In het koninklijk besluit van 25 oktober 1971 tot vaststelling van het statuut van de leermeesters, de leraars en de inspecteurs katholieke, protestantse en Israëlitische godsdienst der onderwijsinrichtingen van de Duitstalige Gemeenschap worden de volgende bepalingen opgeheven :

1° artikel 4, lid 1, 1° en 5°, gewijzigd bij het besluit van de Executieve van de Duitstalige Gemeenschap van 13 november 1991;

2° artikel 4, lid 2, ingevoegd bij het koninklijk besluit van 3 juni 1976;

3° artikel 12, lid 1, 1° en 5°, gewijzigd bij het besluit van de Executieve van de Duitstalige Gemeenschap van 13 november 1991;

4° artikel 12, lid 2, ingevoegd bij het koninklijk besluit van 3 juni 1976;

5° artikel 13;

6° artikel 31, lid 2, 3°.

Artikel 24

In het koninklijk besluit van 27 juli 1979 tot vaststelling van het statuut van de leden van het technisch personeel van de rijks-psycho-medisch-sociale centra, van de gespecialiseerde rijks-psycho-medisch-sociale

centra, van de rijksvormingscentra en van de inspectiediensten belast met het toezicht op de psycho-medisch-sociale centra, de diensten voor studie- en beroepsoriëntering en de gespecialiseerde psycho-medisch-sociale centra, worden de volgende bepalingen gewijzigd of opgeheven :

1° artikel 14, 1°, wordt als volgt vervangen : " die burger zijn van de Europese Unie; de Regering kan een afwijking tot die voorwaarde toekennen. ";

2° artikel 14, 5°, wordt opgeheven;

3° artikel 15 wordt opgeheven;

4° artikel 27, 1°, wordt als volgt vervangen : " die burger zijn van de Europese Unie; de Regering kan een afwijking tot die voorwaarde toekennen. ";

5° artikel 27, 5°, wordt opgeheven;

6° artikel 28 wordt opgeheven;

5° artikel 196, 1°, a), wordt als volgt vervangen : " die burger zijn van de Europese Unie ".

Afdeling 2 **Persoonsgebonden aangelegenheden**

Artikel 25

In het decreet van de Duitstalige Gemeenschap van 19 juni 1990 houdende oprichting van een Dienst van de Duitstalige Gemeenschap voor de personen met een handicap, wordt artikel 7, lid 2, 1°, als volgt vervangen : " die burger zijn van de Europese Unie; de Regering kan een afwijking tot die voorwaarde toekennen. "

Afdeling 3 **Opleiding**

Artikel 26

Artikel 5, § 1, 1°, van het decreet van de Duitstalige Gemeenschap van 26 juni 1986 betreffende de toekenning van studietoelagen wordt als volgt vervangen :

" 1° kinderen zijn van een persoon die in België bezig is of is geweest en die ten minste gedurende een jaar bijdragen aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid heeft gestort; ".

Artikel 27

Het decreet van de Duitstalige Gemeenschap van 6 juni 1988 betreffende de toekenning van toelagen en beurzen voor verder opleidende cursussen en studies alsmede voor wetenschappelijke onderzoeksprojecten wordt als volgt gewijzigd :

1° in artikel 2, § 1, 2°, worden de woorden " echter Belg zijn en " geschrapt;

2° artikel 3, § 1, 3°, wordt opgeheven;

3° artikel 4, § 1, 1°, wordt opgeheven;

4° artikel 5 wordt opgeheven.

Afdeling 4 Onderwijs

Artikel 28

In het koninklijk besluit van 6 november 1987 tot vaststelling van de begrippen " regelmatig ingeschreven student " en " student die in aanmerking komt voor de financiering " in het hoger onderwijs met volledig leerplan, met uitzondering van het universitair onderwijs, worden de §§ 2 en 3 opgeheven.

Inwerkingtreding

Artikel 29

Dit decreet treedt in werking de dag waarop het in het Belgisch Staatsblad wordt bekendgemaakt.

Wij kondigen dit decreet af en bevelen dat het door het Belgisch Staatsblad bekendgemaakt wordt.

107. Decreet van de Franse Gemeenschap van 19 mei 2004 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling

(B.S., 7 juni 2004)

HOOFDSTUK I Voorafgaande bepalingen

Artikel 1

Dit decreet heeft tot doel de richtlijn 2000/43/EG van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming en de richtlijn 2000/78/EG van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, om te zetten.

Artikel 2

§ 1. Voor de toepassing van dit decreet dient te worden verstaan onder :

1° " beginsel van gelijke behandeling " : de afwezigheid van elke vorm van directe of indirecte discriminatie op basis van gronden zoals zogenaamd ras, etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid;

2° " directe discriminatie " : wanneer iemand op basis van één van de gronden bedoeld in 1° ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld;

3° " indirecte discriminatie " : wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen wegens één van de gronden bedoeld in 1° in vergelijking met andere personen 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;

4° " de Regering " : de Regering van de Franse Gemeenschap.

§ 2. Een opdracht tot het discrimineren van personen op basis van één van de gronden bedoeld in § 1, 1° wordt beschouwd als discriminatie.

Artikel 3

Dit decreet is van toepassing op de personeelsleden van :

1° de Diensten van de Regering, met name het Ministerie van de Franse Gemeenschap en het Ondersteuningsorgaan van de ministeriële kabinetten;

2° de instellingen van openbaar nut die ressorteren onder Sectorcomité XVII opgericht krachtens artikel 19 van het koninklijk besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;

3° de onderwijsinrichtingen van de Franse Gemeenschap, alle types, alle niveaus, alle netten samen zoals bedoeld in artikel 24, § 4, van de Grondwet;

4° het " Centre hospitalier universitaire de Liège ".

§ 2. Dit decreet is van toepassing op de verenigingen gesubsidieerd, goedgekeurd of erkend door de Franse Gemeenschap in het kader van de aangelegenheden die onder haar bevoegdheid ressorteren.

§ 3. Dit decreet is van toepassing op de aangelegenheden bedoeld in artikel 127, § 1, eerste lid, 2° van de Grondwet en in de artikelen 4 en 5 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen.

HOOFDSTUK II

Algemene beginsels

Artikel 4

Elke vorm van directe of indirecte discriminatie wordt verboden.

Artikel 5

Een verschil in behandeling dat op een kenmerk in verband met één van de gronden bedoeld in artikel 2, § 1, 1° berust, vormt geen discriminatie, indien een dergelijk kenmerk, vanwege de aard van de betrokken specifieke beroepsactiviteiten of de context waarin deze worden uitgevoerd, een wezenlijk en bepalend vereiste vormt, mits het doel legitiem en het vereiste evenredig aan dat doel is.

Artikel 6

Een verschil in behandeling dat op de leeftijd berust, vormt geen discriminatie wanneer het objectief en redelijk wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

Artikel 7

Het beginsel van gelijke behandeling belet niet de handhaving of de aanneming van specifieke maatregelen om de nadelen verband houdende met één van de gronden bedoeld in artikel 2, § 1, 1° te voorkomen of te compenseren.

Artikel 8

Teneinde te waarborgen dat het beginsel van gelijke behandeling met betrekking tot personen met een handicap nageleefd wordt, wordt voorzien in redelijke aanpassingen.

De verantwoordelijke persoon neemt, naargelang de behoeften, in een concrete situatie, passende maatregelen om een persoon met een handicap in staat te stellen een opleiding te genieten, tenzij deze maatregelen voor de verantwoordelijke persoon een bovenmaatse belasting vormen.

HOOFDSTUK III

Straffen

Artikel 9

Elke vorm van directe of indirecte discriminatie op het werk gepleegd door een vast benoemd personeelslid kan aanleiding geven tot een tuchtprocedure overeenkomstig de bepalingen die van toepassing zijn op de vast benoemde personeelsleden.

Artikel 10

De Regering kan de subsidie, de goedkeuring of de erkenning van verenigingen schorsen of intrekken die gesubsidieerd, goedgekeurd of erkend worden door de Franse Gemeenschap wanneer ze vaststelt dat deze vereniging discriminatie gepleegd heeft in de zin van dit decreet of de wet van 25 februari 2003 ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding.

Deze schorsing of deze intrekking gebeurt overeenkomstig de decreets- en reglementsbepalingen betreffende de erkenning, de goedkeuring of de subsidiëring van deze verenigingen.

Kondigen dit decreet af, bevelen dat het in het Belgisch Staatsblad zal worden bekendgemaakt.

108. Decreet van het Waalse Gewest van 27 mei 2004 betreffende de gelijke behandeling inzake tewerkstelling en beroepsopleiding

(B.S., 23 juni 2004)

HOOFDSTUK I Inleidende bepalingen

Afdeling 1 Algemeen

Artikel 1

Dit decreet regelt gedeeltelijk een aangelegenheid bedoeld in artikel 127, § 1, van de Grondwet overeenkomstig artikel 138 van de Grondwet.

Artikel 2

Dit decreet beoogt het omzetten van 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 en van Richtlijn 2000/78/CE tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep.

Artikel 3

Dit decreet heeft tot doel het beginsel van gelijke behandeling inzake tewerkstelling en beroepsopleiding te waarborgen door elke discriminatie in de zin van dit decreet te verbieden.

Afdeling 2 Discriminatiecriteria

Artikel 4

In de zin van dit decreet wordt onder "gelijke behandeling" verstaan de afschaffing van elke vorm van directe of indirecte discriminatie op grond van godsdienstige of filosofische overtuigingen, een handicap of een fysisch kenmerk, de huidige of toekomstige gezondheidstoestand, de leeftijd, de burgerlijke stand, het geslacht, de seksuele geaardheid, de nationale of etnische afstamming, de herkomst of de familiale of socio-economische toestand wat de tewerkstelling en de beroepsopleiding betreft.

Er is sprake van "directe discriminatie" wanneer een persoon een ongunstigere behandeling krijgt dan die een andere persoon in gelijkaardige omstandigheden krijgt, gekregen heeft of gekregen zou hebben.

Er is sprake van "indirecte discriminatie" wanneer een ogenschijnlijk neutrale maatregel, maatstaf of handelwijze een persoon t.o.v. een andere in gelijkaardige omstandigheden bijzonder benadeelt, tenzij die maatregel, maatstaf of handelwijze objectief wordt gerechtvaardigd door het nastreven van een legitieme doelstelling en de aangewende middelen voor het halen van die doelstelling evenredig zijn.

Artikel 5

Een verschil in behandeling dat berust op één van de kenmerken in verband met één van de redenen bedoeld in artikel 4 is geen discriminatie indien bedoeld kenmerk wegens de aard van een beroepsactiviteit of van de context waarin ze wordt uitgevoerd, een wezenlijke en doorslaggevende beroepsvereiste vormt, voorzover de doelstelling legitiem en het vereiste evenredig is.

Wat meer bepaald de criteria in verband met de leeftijd of de socio-economische toestand betreft, is een verschil van behandeling geen discriminatie, inzonderheid wanneer zij de socio-professionele integratie bevordert of de personen beschermt die het voorwerp zijn van een positieve actie en wanneer de aangewende middelen voor het halen van die doelstelling evenredig zijn.

Artikel 6

Teneinde te waarborgen dat het beginsel van gelijke behandeling met betrekking tot personen met een handicap nageleefd wordt, wordt voorzien in behoorlijke aanpassingen. Dit houdt in dat de operator, al naargelang de behoefte, in een concrete situatie passende maatregelen neemt om een persoon met een handicap toegang te verlenen tot een opleiding of tot elke socio-professionele integratiehulp, tenzij die maatregelen een overmatige last vormen voor de operator.

De Waalse Regering is bevoegd om het begrip behoorlijke aanpassing te definiëren en om de toepassingsmodaliteiten van het in het vorige lid bedoelde beginsel nader te bepalen.

Artikel 7

Elke houding die aanzet tot discriminatie van personen op basis van één van de in artikel 4, eerste lid, genoemde gronden, wordt beschouwd als discriminatie in de zin van dit decreet.

Afdeling 3 Toepassingsveld

Artikel 8

Binnen de grenzen van de aan het Gewest verleende bevoegdheid inzake tewerkstelling is dit decreet zowel in de overheidssector als in de particuliere sector van toepassing met betrekking tot de beroepskeuzevoorlichting, de socio-professionele integratie, de plaatsing van de werknemers en de hulpverlening voor de tewerkstellingsbevordering.

Artikel 9

Binnen de grenzen van de aan het Gewest verleende bevoegdheid inzake beroepsomscholing en bijscholing is dit decreet zowel in de overheidssector als in de particuliere sector van toepassing met betrekking tot de socio-professionele integratie en de beroepsopleiding, met inbegrip van de validatie van de bevoegdheden.

HOOFDSTUK II Positieve acties

Artikel 10

Om de volle gelijkheid van de werknemers met of zonder werk te waarborgen, handhaaft of treft de Waalse Regering, om het beginsel van gelijke behandeling te waarborgen, specifieke maatregelen om de nadelen i.v.m. een van de in artikel 4, eerste lid, genoemde gronden te voorkomen of te compenseren.

HOOFDSTUK III

Opvolging en evaluatie van de gelijke behandeling inzake tewerkstelling en beroepsopleiding

Artikel 11

§ 1. De Waalse Regering werkt een tweejarig actieplan uit in overleg met de " Conseil économique et social de la Région wallonne " (Sociaal-economische raad van het Waalse Gewest).

§ 2. Het " Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique " (Waals Instituut voor evaluatie, toekomstverwachting en statistiek), hierna IWEPS genoemd, heeft als opdracht :

1° het verzamelen, centraliseren en verspreiden van studies, analyses of informatie, anoniem gemaakt, betreffende de gelijke behandeling inzake tewerkstelling en beroepsopleiding;

2° het jaarlijks overleggen aan de Waalse Regering van een activiteitenverslag en een evaluatie van het door haar gevoerde beleid om de gelijke behandeling inzake tewerkstelling en beroepsopleiding te bevorderen;

3° desgevallend, de Waalse Regering vertegenwoordigen binnen de bevoegde nationale of supranationale instanties met betrekking tot de gelijke behandeling inzake tewerkstelling en beroepsopleiding.

§ 3. De " Conseil économique et social de la Région wallonne " is belast met het overleggen van voorstellen of adviezen, op eigen initiatief of op verzoek van de Waalse Regering, in verband met de te ondernemen acties om de gelijke behandeling inzake tewerkstelling en beroepsopleiding te verbeteren.

§ 4. De gewestelijke adviescommissie van het geïntegreerd stelsel inzake socio-professionele inschakeling, opgericht bij het decreet van 1 april 2004, is belast met de jaarlijkse organisatie, in samenwerking met het 'IWEPS', van een " ronde tafel " inzake gelijke behandeling.

HOOFDSTUK IV

Bemiddeling

Artikel 12

§ 1. Eenieder die zich door niet-toepassing van het beginsel van gelijke behandeling benadeeld acht, mag beroep doen op een bemiddelingsdienst. De hoofdplicht van die dienst bestaat erin klachten in ontvangst te nemen en het standpunt van de verzoeker overeen te brengen met dat van de betrokken personen of diensten.

De bemiddelingsdienst formuleert aanbevelingen of voorstellen ten opzichte van de betrokken partijen om de moeilijkheden terzake op te lossen en geeft de verzoeker bij gebrek aan bemiddeling desgevallend advies over de te ondernemen administratieve of gerechtelijke stappen.

De bemiddelingsdienst maakt een jaarlijks activiteitenverslag over aan de Waalse Regering waarin de identiteit van de verzoekers en de betrokken personen niet vermeld mag worden.

Bovendien mag hij tussentijdse verslagen overmaken indien hij zulks nuttig acht. De verslagen kunnen voorstellen bevatten om de gelijke behandeling inzake tewerkstelling en beroepsopleiding te verbeteren.

De bemiddelingsdienst mag weigeren een klacht te behandelen als deze duidelijk ongegrond is of buiten zijn bevoegdheden valt of als de feiten zich méér dan een jaar vóór het indienen van de klacht voorgedaan hebben of in het geval van een burgerlijke rechtsvordering of een strafrechtelijke procedure omtrent het voorwerp van de klacht.

§ 2. De Waalse Regering bepaalt aan welke van haar diensten zij de bemiddelingsopdracht toevertrouwt.

§ 3. De Waalse Regering is bevoegd om de uitvoeringsmodaliteiten van de bemiddelaarsopdracht te bepalen.

HOOFDSTUK V

Controle

Artikel 13

De controle en het toezicht op de naleving van de bepalingen van dit decreet en, desgevallend, de uitvoeringsbesluiten ervan worden uitgeoefend door de diensten aangewezen door de Waalse Regering overeenkomstig het decreet van 5 februari 1998 houdende toezicht en controle op de naleving van de wetgeving betreffende het tewerkstellingsbeleid.

HOOFDSTUK VI

Strafbepalingen

Artikel 14

Eenieder die zich vrijwillig of doelbewust schuldig maakt aan discriminerende daden in de zin van dit decreet wordt gestraft met een gevangenisstraf van acht dagen tot een jaar en met een geldboete van 100 tot 1000 EUR of met slechts één van die straffen.

Bij herhaling kan de maximale straf bedoeld in het vorig lid verdubbeld worden.

Artikel 15

Alle bepalingen van boek I van het Strafwetboek, hoofdstuk V uitgezonderd, zijn van toepassing op de overtredingen vastgesteld krachtens dit decreet.

HOOFDSTUK VII

Burgerrechtelijke bepalingen

Artikel 16

Op verzoek van het slachtoffer van een discriminerende daad stelt de rechter het bestaan vast van een zelfs onder het strafrecht vallende daad waardoor dit decreet wordt overtreden en beveelt hij de staking ervan. De rechter kan de opheffing van de staking bevelen zodra bewezen is dat een einde is gemaakt aan de overtredingen.

De procedure bedoeld in artikel 22 van de wet van 25 februari 2003 ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding is van toepassing op de vordering tot staking gegrond op dit artikel.

Artikel 17

Wanneer het slachtoffer van de discriminatie of diens vertegenwoordiger voor het bevoegde gerecht feiten, zoals statistische gegevens of praktijktests, aanvoert die het bestaan van een directe of indirecte discriminatie kunnen doen vermoeden, valt de bewijslast dat er geen discriminatie is, ten laste van de verweerder.

Het bewijs van discriminatie kan worden geleverd met behulp van een praktijktest die kan worden uitgevoerd door een gerechtsdeurwaarder.

Artikel 18

De rechter kan op verzoek van het slachtoffer van de discriminatie degene die de discriminatie heeft gepleegd, veroordelen tot de betaling van een dwangsom wanneer geen einde is gemaakt aan de discriminatie.

De rechter doet een uitspraak overeenkomstig de artikelen 1385bis tot 1385novies van het Gerechtelijk Wetboek.

HOOFDSTUK VIII
Slotbepalingen

Artikel 19

In artikel 1 van het decreet van 5 februari 1998 houdende toezicht en controle op de naleving van de wetgeving betreffende het tewerkstellingsbeleid, gewijzigd bij het decreet van 6 mei 1999, wordt een punt 9° toegevoegd, luidend als volgt :

" 9° het decreet betreffende de gelijke behandeling inzake tewerkstelling en beroepsopleiding. "

Artikel 20

De Waalse Regering maakt volgens de modaliteiten die zij bepaalt, jaarlijks een verslag i.v.m. de uitvoering van dit decreet over aan de Waalse Gewestraad.

Artikel 21

De Waalse Regering bepaalt de datum van inwerkingtreding van dit decreet.

Kondigen dit decreet af, bevelen dat het in het Belgisch Staatsblad zal worden bekendgemaakt.

109. Besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 4 mei 2005 tot wijziging van het besluit van 18 april 2002 tot instelling van een Coördinatie voor gelijke kansen, gemeenschappelijk aan het Ministerie van de Franse Gemeenschap en aan de instellingen van openbaar nut van de Franse Gemeenschap (VERTALING).

(B.S., 20 juli 2005)

Artikel 1

Artikel 2 van het besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 18 april 2002 tot instelling van een Coördinatie voor gelijke kansen, gemeenschappelijk aan het Ministerie van de Franse Gemeenschap en aan de instellingen van openbaar nut van de Franse Gemeenschap wordt als volgt aangevuld :

" De actievoorstellen bedoeld om de gelijke kansen te promoten, die gedaan zijn door de Coördinatie zullen geïntegreerd mogen worden in de dynamiek en de werklijnen van het Regeringsactieprogramma voor de promotie van gelijkheid vrouwen-mannen van interculturaliteit en de sociale inclusie. "

Artikel 2

Artikel 4 van het besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 18 april 2002 tot instelling van een Coördinatie voor gelijke kansen, gemeenschappelijk aan het Ministerie van de Franse Gemeenschap en aan de instellingen van openbaar nut van de Franse Gemeenschap wordt als volgt aangevuld :

" De Coördinatie zal, teneinde het Promotieplan breed te kunnen verdelen, namelijk bij het Parlement en inzonderheid bij het adviescomité belast met het onderzoeken van de vragen met betrekking tot de gelijke kansen tussen mannen en vrouwen, bij de betrokken besturen en organisaties van openbaar nut en bij elke officiële of erkende instantie die geïnteresseerd zou kunnen zijn door zijn inhoud, met voorafgaand akkoord van de Regering en naargelang het geval, het Promotieplan en zijn actualisering alsmede de adviezen van de Coördinatie op papier of elektronisch formaat kunnen uitgeven en verdelen. "

Artikel 3

Dit besluit heeft uitwerking met ingang van de dag waarop het in het Belgisch Staatsblad wordt bekendgemaakt.

110. Koninklijk besluit van 15 juli 2005 tot aanwijzing van de ambtenaren belast met het toezicht op de naleving van de wet van 25 februari 2003 ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding en van haar uitvoeringsbesluiten

(B.S., 2 augustus 2005)

Artikel 1

Onverminderd de bevoegdheden van de officieren van gerechtelijke politie, worden belast met het toezicht op de naleving van de wet van 25 februari 2003 ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding en van haar uitvoeringsbesluiten, op het gebied van de arbeidsbetrekkingen bedoeld in artikel 2, § 4, tweede streepje van dezelfde wet :

1° de sociale inspecteurs en de technisch deskundigen van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg;

2° de sociale inspecteurs, de technisch deskundigen en de technisch assistenten van de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het werk van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Artikel 2

Onze Minister van Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.