



COMMISSIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN

Brussel, 21.04.2004
COM(2004) 279 definitief

2004/0084 (COD)

Voorstel voor een

RICHTLIJN VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD

betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in werkgelegenheid en beroep

(Herschikte versie)

(door de Commissie ingediend)

TOELICHTING

1. ALGEMENE OVERWEGINGEN

Doel van dit voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad is de communautaire wetgeving betreffende de gelijke behandeling van mannen en vrouwen te vereenvoudigen, te moderniseren en te verbeteren door de bepalingen van richtlijnen met hetzelfde onderwerp in één tekst samen te voegen, teneinde de communautaire wetgeving duidelijker en doeltreffender te maken voor alle burgers. Dit voorstel voor een richtlijn past ook in het nieuwe juridische en politieke kader dat tot doel heeft de Unie toegankelijker en begrijpelijker te maken en beter te doen aansluiten bij het dagelijkse leven.

De gelijke behandeling van mannen en vrouwen is een grondbeginsel van de Europese Unie. Dit is van meet af aan vastgelegd in de primaire wetsbepalingen van het Verdrag van Rome. Sindsdien is dit beginsel door opeenvolgende wetwijzigingen versterkt en is het een wezenlijk onderdeel van het sociale beleid van de Unie geworden.

Van een losstaande bepaling over gelijke beloning in het Verdrag van Rome heeft het beginsel van gelijke behandeling zich ontwikkeld tot een zeer belangrijk en verstrekkend acquis inzake gelijkheid, waarmee Europa internationaal een voortrekkersrol vervult. In artikel 2 van het EG-Verdrag wordt de gelijkheid van mannen en vrouwen als een grondbeginsel en een van de doelstellingen en taken van de Gemeenschap erkend. Bovendien heeft de Gemeenschap volgens artikel 3, lid 2, van het EG-Verdrag specifiek als taak om de gelijkheid van mannen en vrouwen in al haar activiteiten te mainstreamen.

Het Verdrag van Amsterdam versterkte de primaire wetgeving en de slagvaardigheid van de Europese Unie op het gebied van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen aanzienlijk door de wetgever specifieke rechtsgronden ter beschikking te stellen (de artikelen 13, 137 en 141 van het EG-Verdrag). Met deze ontwikkelingen in het Verdrag wordt uitdrukkelijk gehoor gegeven aan de verklaring van het Hof dat de vrijwaring van discriminatie op grond van geslacht tot de grondrechten behoort. Het Hof heeft benadrukt dat artikel 141 (net als ex artikel 119) van het EG-Verdrag de uitdrukking is van de sociale doelstellingen van de Gemeenschap, die immers niet slechts een economische unie is, maar tevens door gemeenschappelijk optreden de sociale vooruitgang en een voortdurende verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden moet verzekeren. Volgens de conclusie van het Hof is het economische doel van artikel 141 van het EG-Verdrag ondergeschikt aan het sociale doel van deze bepaling, dat de uitdrukking van een grondrecht vormt¹.

Ook in artikel 23 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, dat op 7 december 2000 in Nice is ondertekend, wordt de gelijkheid van mannen en vrouwen als een grondbeginsel erkend.

In de secundaire wetgeving is eveneens veel vooruitgang geboekt. De bestaande richtlijnen hebben de wettelijke basis gelegd voor verregaande wijzigingen in de wetgeving, de attitude en de praktijk van de lidstaten, terwijl de jurisprudentie van het Hof de interpretatie en de werkingssfeer van het beginsel van gelijke behandeling heeft helpen verduidelijken en ontwikkelen.

¹ Arrest van 10 februari 2000, Deutsche Post AG tegen Elisabeth Sievers (C-270/97) en Brunhilde Schrage (C-271/97), gevoegde zaken C-270/97 en C-271/97, Jurispr. 2000, blz. I-929.

Sinds een eerste richtlijn (75/117/EEG) over gelijke beloning, die in 1975 op grond van artikel 100 werd goedgekeurd en waarbij ex artikel 119 van het EG-Verdrag verder werd toegepast, is de werkingssfeer van de gelijke behandeling uitgebreid tot andere onderdelen van het sociale beleid. In 1976 werd een tweede richtlijn (76/207/EEG) over de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden goedgekeurd op grond van ex artikel 235 van het EG-Verdrag. In 1979 werd een derde richtlijn (79/7/EEG) over de geleidelijke tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het gebied van de sociale zekerheid (wettelijke regelingen) goedgekeurd op grond van ex artikel 235 van het EG-Verdrag.

In 1986 werden nog eens twee richtlijnen goedgekeurd, één over ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid, op grond van de voormalige artikelen 100 en 235 van het EG-Verdrag (86/378/EEG) en één over de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van zelfstandig werkzame mannen en vrouwen, de landbouwsector daarbij inbegrepen, en tot bescherming van het moederschap, op grond van ex artikel 235 van het EG-Verdrag (86/613/EEG).

Door de opeenvolgende wijzigingen van het Verdrag konden richtlijnen worden goedgekeurd met nieuwe rechtsgronden en volgens nieuwe procedures waarbij onder andere de nadruk lag op de rol die de sociale partners op het gebied van gelijkheid kunnen spelen, namelijk de richtlijn over bescherming bij zwangerschap en moederschap, op grond van ex artikel 118 A van het EG-Verdrag (92/85/EEG) en de richtlijn over ouderschapsverlof (96/34/EG). Richtlijn 96/34/EG was de eerste richtlijn die werd goedgekeurd naar aanleiding van de eerste overeenkomst tussen de sociale partners op communautair niveau na het Verdrag van Maastricht, in het kader van de overeenkomst betreffende de sociale politiek bij het protocol (nr. 14) betreffende de sociale politiek bij het Verdrag tot oprichting van de Europese Unie, en met name artikel 4, lid 2.

Naar aanleiding van een reeks belangrijke arresten van het Hof van Justitie werd het nodig geacht de “post-Barber”-richtlijn 96/97/EG tot wijziging van Richtlijn 86/378/EEG goed te keuren om Richtlijn 86/378/EEG in overeenstemming te brengen met ex artikel 119 (nieuw artikel 141) zoals dit in het arrest-Barber en latere arresten werd uitgelegd.

Naar aanleiding van de jurisprudentie van het Hof en de behoefte aan effectieve communautaire wetgeving keurde de Raad op basis van een voorstel van de Commissie Richtlijn 97/80/EG over de bewijslast goed in het kader van de overeenkomst betreffende de sociale politiek bij het protocol (nr. 14) betreffende de sociale politiek bij het Verdrag tot oprichting van de Europese Unie, en met name artikel 4, lid 2.

De bestaande richtlijnen (en de wijzigingen daarvan), die op verschillende rechtsgronden gebaseerd zijn, vormen een sterk wettelijk kader. Het lijkt echter geen twijfel dat ze geactualiseerd en vereenvoudigd moeten worden om in de uitgebreide Unie meer duidelijkheid en zekerheid te scheppen en om ze leesbaarder te maken.

Ook uit de recente wijziging van Richtlijn 76/207/EEG bij Richtlijn 2002/73/EG, die werd goedgekeurd op basis van de bij het Verdrag van Amsterdam ingevoerde specifieke rechtsgrond van artikel 141, lid 3, van het EG-Verdrag, blijkt dat de wetgever erkent dat er een reële behoefte is aan een actualisering van de bestaande richtlijnen (waarvan sommige meer dan twintig jaar oud zijn). Richtlijn 2002/73/EG houdt rekening met de nieuwe ontwikkelingen van het Verdrag (sinds het Verdrag van Amsterdam zijn de wettelijke

instrumenten om het beginsel van gelijke behandeling toe te passen en gelijkheid van mannen en vrouwen te bewerkstelligen aanzienlijk versterkt), de jurisprudentie van het Hof (dat het beginsel van gelijke behandeling sterk heeft ontwikkeld) en de goedkeuring van andere, soortgelijke wetgeving (de richtlijnen 2000/43/EG en 2000/78/EG op grond van artikel 13 van het EG-Verdrag).

In dit verband is de wetgeving inzake de gelijke behandeling van mannen en vrouwen aangemerkt als een prioritair beleidsgebied voor vereenvoudiging, modernisering en verbetering². Vereenvoudiging en verbetering zijn bijzonder belangrijk in het geval van de wetgeving inzake de gelijke behandeling van mannen en vrouwen, omdat deze rechtstreeks van invloed is op de situatie van mannen en vrouwen en omdat zij behoefte hebben aan duidelijkheid over hun individuele rechten.

2. RESULTATEN VAN DE RAADPLEGING EN DE EFFECTBEOORDELING

In juli 2003 heeft de Commissie een raadpleging via internet georganiseerd³. Daarbij werd de lidstaten en andere belanghebbenden (sociale partners, ngo's, vrouwenorganisaties en particulieren) naar hun mening over het initiatief van de Commissie gevraagd. Uitgangspunt van de raadpleging was een document waarin drie opties werden gepresenteerd voor de vereenvoudiging, modernisering en verbetering van de wetgeving inzake de gelijke behandeling van mannen en vrouwen. Er zijn dertig antwoorden ontvangen van de lidstaten, de sociale partners, instellingen die zich met gelijke behandeling bezighouden en ngo's. De opmerkingen waren over het algemeen positief. In de meeste antwoorden werd beaamd dat vereenvoudiging, modernisering en verbetering noodzakelijk zijn. In grote trekken bepleitten de regeringen en de belangenorganisaties van bedrijven, handelaars en vrije beroepen een aanpak met minder veranderingen, terwijl de werknemersvertegenwoordigers en de ngo's meer verregaande wijzigingen in het communautaire wetgevingskader voorstonden.

Op 3 oktober 2003 vond een informele vergadering met deskundigen uit de lidstaten, de toetredende landen en de EVA-landen plaats. Tijdens deze vergadering werden de beleidsopties nader toegelicht en grondiger besproken. Het voorstel van de Commissie om de communautaire wetgeving te verduidelijken en te vereenvoudigen maar wel het acquis te behouden, werd door de meeste deelnemers als de juiste aanpak beschouwd. Sommigen verkozen een loutere codificatie, anderen bepleitten lichte wijzigingen in de vorm van een herschikking van de bestaande wetgeving en nog eens anderen steunden een meer verregaande aanpak. Er werd benadrukt dat het van belang is het huidige acquis volledig te behouden en alleen die arresten van het Hof op te nemen die vaste rechtspraak zijn.

Er werd ook informeel van gedachten gewisseld met de vertegenwoordigers van de sociale partners op EU-niveau (UNICE, CEEP, UEAPME en EVV).

Op 19 oktober 2003 keurde het Raadgevend Comité voor gelijke kansen van de Commissie een advies over dit onderwerp goed. Het lichtte toe dat dit advies, gezien de aard van het comité en de status van de leden ervan, noch de mening van de regeringen van de lidstaten weergeeft, noch deze regeringen bindt. In dit advies werd steun uitgesproken voor een nieuwe, herschikte richtlijn

² Mededeling van de Commissie aan de Raad, het Europees Parlement, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's van 24.1.2003, "Modernisering en vereenvoudiging van het acquis communautaire", COM(2003) 71 def.

³ http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2003/jul/consultation_en.html.

waarin ook de richtlijn over moederschapsverlof wordt opgenomen. De vertegenwoordigers van de UNICE, de UEAPME en het CEEP namen een ander standpunt in, dat bij het advies gevoegd werd. Zij stonden een vereenvoudiging zonder wijziging van de bestaande wetgeving voor.

De diensten van de Commissie hebben ook een uitgebreide effectbeoordeling verricht (zie bijlage).

Uit een grondige analyse van de diverse opties voor de verbetering van het communautaire wetgevingskader inzake gelijke behandeling blijkt dat een nieuwe, herschikte richtlijn het beste voldoet aan de vereisten van actualisering, vereenvoudiging, modernisering en verbetering van het acquis communautaire op dit gebied. Daarom wordt voorgesteld een richtlijn te presenteren die:

- één coherente tekst op basis van geconsolideerde richtlijnen vormt, die duidelijk in verschillende hoofdstukken met horizontale en specifieke bepalingen onderverdeeld is en coherente definities bevat. In de tekst wordt aan de hand van gemeenschappelijke beginselen aangetoond hoe de verschillende aspecten van gelijke behandeling met elkaar verband houden;
- rekening houdt met vaste rechtspraak en zo bijdraagt tot rechtszekerheid en duidelijkheid;
- duidelijk maakt dat de horizontale bepalingen van Richtlijn 2002/73/EG en de richtlijn over de omkering van de bewijslast in gevallen van discriminatie op grond van geslacht van toepassing zijn op gelijke beloning en ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid;
- de daadwerkelijke toepassing van gelijke behandeling helpt versnellen met het oog op de verwezenlijking van de sociaal-economische beleidsdoelstellingen van de Gemeenschap.

Dit voorstel stemt overeen met de optie van een samenvoeging van alle richtlijnen over de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen (waaronder gelijke behandeling in ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid), alle richtlijnen over de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, beroepsopleiding en promotiekansen en ten aanzien van arbeidsvoorwaarden en de richtlijn over de bewijslast.

Dit voorstel streeft verscheidene doelen na. Ten eerste vormt het één instrument, wat de leesbaarheid en de duidelijkheid bevordert. Ten tweede wordt de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen in werkgelegenheid en beroep gestroomlijnd. Ten slotte wordt het acquis op dit gebied verbeterd door de jurisprudentie van het Hof in de tekst op te nemen.

3. DE MAATREGELEN IN HET VOORSTEL VOOR EEN RICHTLIJN

Het algemene doel van dit voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad is het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen toe te passen op gebieden die onder in één tekst samengevoegde, bestaande richtlijnen vallen. Daartoe beoogt dit voorstel dat:

- het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, beroepsopleiding en promotiekansen en ten aanzien van arbeidsvoorwaarden, waaronder ook het beginsel van gelijke beloning voor gelijk of gelijkwaardig werk, ten uitvoer wordt gelegd en wordt toegepast; en
- de maatregelen van de lidstaten om de beginselen van gelijke beloning en gelijke behandeling toe te passen, effectiever worden, zodat iedereen die zich door de niet-toepassing van deze beginselen benadeeld acht, de mogelijkheid heeft om, na een eventueel beroep op andere bevoegde instanties, zijn of haar rechten voor het gerecht te doen gelden.

De voornaamste vernieuwingen in dit voorstel zijn:

- de integratie van de jurisprudentie van het Hof van Justitie, met name over:
 - gelijke beloning die aan één bron is toe te schrijven – arresten-Lawrence en – Allonby⁴ (zie artikel 4 en overweging 9 van dit voorstel);
 - gelijke behandeling en pensioenregelingen voor ambtenaren – arresten-Beune, -Evrenopoulos en -Niemi⁵ (zie artikel 6, lid 2, en overweging 12 van dit voorstel);
- verduidelijking van de uitbreiding van de bescherming van zwangere werkneemsters tot alle arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden, dus niet alleen het recht om naar hun baan of naar een gelijkwaardige functie terug te keren – wijzigingen aangebracht bij artikel 1, punt 2, lid 7, van Richtlijn 2002/73/EG (ter vervanging van artikel 2 van Richtlijn 76/207/EEG) overeenkomstig de jurisprudentie van het Hof (zie artikel 15, leden 1 en 2, van dit voorstel);
- toepassing van de definities van Richtlijn 2002/73/EG op alle gebieden waarop dit voorstel betrekking heeft (zie artikel 2 en overweging 5 van dit voorstel);
- uitbreiding van de regels voor de bewijslast tot alle gebieden die binnen de materiële werkingssfeer van het voorstel vallen teneinde het beginsel van gelijke behandeling effectief te maken (naar analogie met niet-discriminatie in de artikel 13-richtlijnen) (zie artikel 20 van dit voorstel);
- uitbreiding van de bij Richtlijn 2002/73/EG ingevoerde bepalingen over de verdediging van rechten door verenigingen die daar rechtmatig belang bij hebben tot andere gebieden waarop dit voorstel betrekking heeft, overeenkomstig de bij Richtlijn 2002/73/EG aangebrachte wijzigingen (zie artikel 17, lid 2, van dit voorstel);

⁴ Arrest van 17 september 2002 in zaak C-320/00, A. G. Lawrence e.a. tegen Regent Office Care Ltd., Commercial Catering Group en Mitie Secure Services Ltd., Jurispr. 2002, blz. I-7325 en arrest-Allonby in zaak C-256/01.

⁵ Arrest van 28 september 1994 in zaak C-7/93, Beune, Jurispr. 1994, blz. I-4471, arrest van 17 april 1997 in zaak C-147/95, Evrenopoulos, Jurispr. 1997, blz. I-2057, arrest van 12 september 2002 in zaak C-351/00, Niemi, Jurispr. 2002, blz. I-7007.

- uitbreiding van de bepaling ter verduidelijking van de kwestie van de nationale regels voor de termijnen voor de instelling van een rechtsvordering tot alle overige gebieden waarop dit voorstel betrekking heeft, overeenkomstig artikel 6 van Richtlijn 76/207/EEG, zoals gewijzigd bij Richtlijn 2002/73/EG (zie artikel 17, lid 3, van dit voorstel);
- uitbreiding van de jurisprudentie over sancties tot alle gebieden waarop dit voorstel van toepassing is, overeenkomstig de bij Richtlijn 2002/73/EG aangebrachte wijzigingen (zie de artikelen 18 en 26 van dit voorstel);
- uitbreiding van de regels voor organen voor de bevordering van gelijke behandeling en de bepalingen over de sociale dialoog tot alle overige gebieden waarop dit voorstel betrekking heeft, overeenkomstig de bij Richtlijn 2002/73/EG aangebrachte wijzigingen (zie de artikelen 21 tot en met 23 van dit voorstel);
- uitbreiding van de gendermainstreaming-plicht tot de overige gebieden van gelijke behandeling waarop dit voorstel betrekking heeft, overeenkomstig artikel 3, lid 2, van het EG-Verdrag en artikel 1, lid 1 bis, van Richtlijn 76/207/EEG, zoals ingevoegd bij artikel 1, punt 1, van Richtlijn 2002/73/EG (zie artikel 29 van dit voorstel);
- invoering van een herzieningsbepaling (het gaat om een standaardbepaling) (zie artikel 32 van dit voorstel).

Het voorstel is onderverdeeld in vijf titels:

TITEL I: ALGEMENE BEPALINGEN

Onder deze titel wordt het doel van dit voorstel vermeld, namelijk het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in werkgelegenheid en beroep te doen toepassen.

Voorts wordt onder deze titel bepaald dat de definities (directe en indirecte discriminatie, intimidatie en seksuele intimidatie) van Richtlijn 2002/73/EG van toepassing zijn op de kwesties die onder de in het voorstel bijegevoegde richtlijnen vallen. Hier worden ook de definitie van beloning van artikel 141, lid 2, van het EG-Verdrag en de definitie van ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid van Richtlijn 86/378/EEG, gewijzigd bij Richtlijn 96/97/EG, vermeld.

Wat de personele werkingssfeer betreft, is dit voorstel voor een richtlijn van toepassing op de hele beroepsbevolking en de rechtverkrijgenden van deze personen.

TITEL II: SPECIFIEKE BEPALINGEN

Deze titel omvat drie hoofdstukken: één over het beginsel van gelijke beloning voor gelijk of gelijkwaardig werk, een tweede over het beginsel van gelijke behandeling in ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid en een derde over de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, beroepsopleiding en promotiekansen en ten aanzien van arbeidsvoorwaarden.

Hoofdstuk 1: Beginsel van gelijke beloning

Dit hoofdstuk komt overeen met de voornaamste bepalingen van Richtlijn 75/117/EEG. Het omvat ook recente jurisprudentie van het Hof van Justitie⁶. Er zij op gewezen dat het Hof van Justitie sinds 8 april 1976 (arrest-Defrenne II)⁷ stelt dat ex artikel 119 van het EG-Verdrag (nieuw artikel 141) betreffende gelijke beloning rechtstreeks werkt. Sinds 1970 (arrest-Defrenne I)⁸ heeft het Hof zijn jurisprudentie over gelijke beloning ontwikkeld door de werkingsfeer van ex artikel 119 van het EG-Verdrag en Richtlijn 75/117/EEG te verduidelijken.

In dit verband blijkt de secundaire wetgeving over de toepassing van het beginsel van gelijke beloning, namelijk Richtlijn 75/117/EEG, niet volledig overeen te stemmen met de recente jurisprudentie van het Hof. Als Richtlijn 75/117/EEG wordt ingetrokken en door een nieuwe, herschikte richtlijn op basis van dit voorstel wordt vervangen, zou dat het beginsel van gelijke beloning inhoudelijk verduidelijken. In de nieuwe richtlijn wordt namelijk ten volle rekening gehouden met de definitie van beloning in het Verdrag en de uitlegging ervan door het Hof van Justitie. Daartoe worden de arresten-Allonby⁹ en -Lawrence¹⁰ in artikel 4 van deze richtlijn verwerkt. In artikel 6 van deze richtlijn wordt ook het begrip beloning in verband met pensioenregeling voor ambtenaren, zoals uitgelegd in de arresten-Niemi¹¹ en -Beune¹², gecodificeerd.

Er zij op gewezen dat artikel 1, punt 3, lid 1, onder c), van Richtlijn 2002/73/EG reeds bepaalt dat de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling inhoudt dat er geen directe of indirecte discriminatie op grond van het geslacht mag plaatsvinden in de publieke of de particuliere sector, met inbegrip van overheidsinstanties, onder andere voor wat betreft beloning, zoals bepaald in Richtlijn 75/117/EEG.

De jurisprudentie die reeds tot het *acquis communautaire* behoort, kan als volgt worden samengevat:

– Gelijkwaardig werk

Het Hof heeft erop gewezen dat artikel 141, lid 1, het beginsel formuleert van gelijke beloning voor gelijke of gelijkwaardige arbeid, ongeacht of de arbeid door een mannelijke of door een vrouwelijke werknemer wordt verricht. Voor de toepassing van dit beginsel wordt dus verondersteld dat mannelijke en vrouwelijke werknemers in een vergelijkbare situatie verkeren.

In dit verband verzet het beginsel van gelijke beloning van ex artikel 119 van het EG-Verdrag zich niet tegen de betaling van een forfaitaire toelage uitsluitend aan vrouwelijke werknemers die met zwangerschapsverlof gaan, wanneer die toelage bedoeld is ter compensatie van

⁶ Arrest van 17 september 2002 in zaak C-320/00, A. G. Lawrence e.a. tegen Regent Office Care Ltd., Commercial Catering Group en Mitie Secure Services Ltd., Jurispr. 2002, blz. I-7325 en arrest-Allonby in zaak C-256/01.

⁷ Arrest van 8 april 1976 in zaak C-43/75, Jurispr. 1976, blz. 455.

⁸ Arrest van 25 mei 1971 in zaak C-80/70, Defrenne tegen Belgische staat, Jurispr. 1971, blz. 445.

⁹ Arrest van 13 januari 2004.

¹⁰ Jurispr. 2002, blz. I-7325.

¹¹ Jurispr. 2002, blz. I-7007.

¹² Jurispr. 2002, blz. I-4471.

nadelen die die werknemers ten gevolge van hun afwezigheid van het werk ondervinden¹³, aangezien hun specifieke situatie ten gevolge van hun moederschap niet vergelijkbaar is met die van mannelijke werknemers.

Het Hof heeft herhaaldelijk geoordeeld dat om te bepalen of werk gelijkwaardig is, het werk van de vrouwelijke en de mannelijke werknemer moet worden vergeleken qua eisen die daarbij aan de werknemers worden gesteld inzake vaardigheid, inspanning en verantwoordelijkheid of qua aard van de te verrichten taken.

Het Hof heeft de vergelijkbaarheidscriteria met betrekking tot het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen verder ontwikkeld. Het Hof heeft als volgt geoordeeld¹⁴:

- Artikel 141 van het EG-Verdrag en Richtlijn 75/117/EEG zijn van toepassing op stukloonregelingen waarbij de beloning volledig of in aanzienlijke mate afhankelijk is van het arbeidsresultaat van de individuele werknemer.
- Het in artikel 141 van het EG-Verdrag en artikel 1 van Richtlijn 75/117/EEG neergelegde beginsel van gelijke beloning moet aldus worden uitgelegd, dat bij een stukloonregeling de loutere vaststelling dat de gemiddelde beloning van een groep werknemers die overwegend bestaat uit vrouwen die een bepaald soort arbeid verrichten, aanzienlijk lager is dan de gemiddelde beloning van een groep werknemers die overwegend bestaat uit mannen die een ander soort arbeid van gelijke waarde verrichten, niet volstaat om tot discriminatie op het punt van de beloning te concluderen. Indien echter bij een stukloonregeling waarin de individuele beloningen bestaan uit een variabel gedeelte dat afhangt van het individuele arbeidsresultaat van elke werknemer, en uit een vast gedeelte dat voor elke groep betrokken werknemers verschillend is, onmogelijk kan worden nagegaan welke factoren bij de vaststelling van de tarieven of maatstaven voor de berekening van het variabel gedeelte van de beloning bepalend zijn geweest, kan de werkgever worden verplicht aan te tonen dat de geconstateerde verschillen niet op discriminatie op grond van geslacht berusten.
- Voor de vergelijking tussen de gemiddelde beloning van twee in stukloon betaalde groepen werknemers, met het oog op het beginsel van gelijke behandeling van mannelijke en vrouwelijke werknemers, moet de nationale rechter zich ervan vergewissen dat elk van beide groepen alle werknemers omvat die, gelet op een reeks van factoren zoals de aard van het werk, de opleidingsvereisten en de arbeidsomstandigheden, kunnen worden geacht zich in een vergelijkbare situatie te bevinden, en dat die groepen uit een relatief groot aantal werknemers bestaan, dit om te voorkomen dat de geconstateerde verschillen het gevolg zijn van louter toevallige of conjuncturele factoren, of voortvloeien uit verschillen die aan het individuele arbeidsresultaat van de betrokken werknemers zijn toe te schrijven.

Het Hof heeft ook geoordeeld dat de vergelijkingen in het geval van feitelijke discriminaties die binnen de sfeer van de rechtstreekse toepasselijkheid van artikel 119 vallen, beperkt blijven tot overeenkomstigheden die kunnen worden vastgesteld bij een concrete beoordeling

¹³ Arrest van 16 september 1999 in zaak C-218/98, Oumar Dabo Abdoulaye e.a. tegen Régie nationale des usines Renault SA, Jurispr. 1999, blz. I-5723.

¹⁴ Arrest van 31 mei 1995 in zaak C-400/93, Specialarbejderforbundet i Danmark tegen Dansk Industri, voorheen Industriens Arbejdsgivere, optredend voor Royal Copenhagen A/S, Jurispr. 1995, blz. I-1275.

van het werk dat daadwerkelijk door werknemers van verschillende kunne binnen dezelfde inrichting of dienst wordt verricht¹⁵.

Recenter heeft het Hof echter opgemerkt dat “niets in de bewoordingen van artikel 141, lid 1, EG erop wijst dat deze bepaling enkel toepasselijk is in situaties waarin mannen en vrouwen voor eenzelfde werkgever werken”¹⁶. Het Hof heeft geoordeeld dat voor de nationale rechterlijke instanties een beroep kan worden gedaan op het in dat artikel vervatte beginsel, met name bij discriminaties die rechtstreeks hun oorsprong vinden in wettelijke bepalingen of collectieve arbeidsovereenkomsten, alsmede in geval van ongelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijke arbeid wanneer deze in een zelfde – particuliere of openbare – onderneming of dienst wordt verricht (zie onder andere zaak-Defrenne II, punt 40, zaak 129/79, Macarthy's, Jurispr. 1980, blz. 1275, punt 10, en zaak 96/80, Jenkins, Jurispr. 1981, blz. 911, punt 17). Wanneer evenwel de vastgestelde verschillen in beloning van werknemers die gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten, niet zijn toe te schrijven aan één bron, ontbreekt een entiteit die verantwoordelijk is voor de ongelijkheid en die de gelijke behandeling zou kunnen herstellen. Een dergelijke situatie valt niet onder artikel 141, lid 1, van het EG-Verdrag, zodat de arbeid en de beloning van die werknemers niet op grond van dit artikel kunnen worden vergeleken.

In bovengenoemde jurisprudentie heeft het Hof dus voor de vergelijking van gelijkwaardig werk een nieuw element ingevoerd dat ruimer is dan dezelfde onderneming of dienst, namelijk één bron. Wanneer de vastgestelde verschillen in beloning van werknemers van verschillend geslacht die gelijk of gelijkwaardig werk verrichten, niet aan één bron zijn toe te schrijven, vallen ze buiten de werkingssfeer van artikel 141, lid 1, van het EG-Verdrag¹⁷. In dit voorstel wordt deze jurisprudentie gecodificeerd.

– **Functie-evaluatie en -classificatie**

Artikel 1 van Richtlijn 75/117/EEG bepaalt: “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 te zijn opgezet dat ieder onderscheid naar kunne is uitgesloten”.

In de jurisprudentie, en met name in het arrest in zaak C-237/85, Gisela Rumler tegen firma Dato Druck GmbH, heeft het Hof uit artikel 1, lid 2, van Richtlijn 75/117/EEG de volgende drie leidende beginselen voor werkclassificatie afgeleid:

a) De criteria voor indeling in verschillende loongroepen moeten gelijke beloning voor objectief gelijke arbeid waarborgen, onverschillig of die arbeid door een mannelijke dan wel door een vrouwelijke werknemer wordt verricht;

¹⁵ Arrest van 27 maart 1980 in zaak C-129/79, Macarthy's Ltd. tegen Wendy Smith, Jurispr. 1980, blz. 1275, arrest van 30 maart 2000 in zaak C-236/98, Jämställdhetsombudsmannen tegen Örebro läns landsting, Jurispr. 2000, blz. I-2189, Vergelijking van beloning van vroedvrouw met die van ziekenhuistechnicus – Inaanmerkingneming van toeslag en arbeidstijdverkorting wegens ongunstige werkuren.

¹⁶ Arrest van 17 september 2002 in zaak C-320/00, A. G. Lawrence e.a. tegen Regent Office Care Ltd., Commercial Catering Group en Mitie Secure Services Ltd., Jurispr. 2002, blz. I-7325.

¹⁷ Onlangs bevestigd in zaak C-256/01, Allonby.

b) Het is een door de richtlijn verboden discriminatie op grond van geslacht wanneer men zich, ter bepaling in welke mate arbeid inspannend of belastend of zwaar is, baseert op waarden die met het gemiddelde prestatievermogen van werknemers van een geslacht overeenkomen;

c) Om niet in zijn geheel discriminerend te zijn, voor zover de aard van de te verrichten werkzaamheden zulks toelaat, moet een systeem van werkclassificatie evenwel criteria in aanmerking nemen ten opzichte waarvan werknemers van beiderlei geslacht bijzonder geschikt kunnen zijn.

Overeenkomstig deze leidende beginselen van de jurisprudentie van het Hof moet een systeem van werkclassificatie zoals bedoeld in artikel 1, lid 2, van Richtlijn 75/117/EEG in geval van betwisting formeel, analytisch, op factoren gebaseerd en niet-discriminerend zijn.

Later heeft het Hof zijn jurisprudentie over werkclassificatie en gelijkwaardig werk verduidelijkt in het arrest-Brunnhof¹⁸ van 26 juni 2001:

- Het feit dat de vrouwelijke werknemer die stelt het slachtoffer te zijn van discriminatie op grond van geslacht en de met haar vergeleken mannelijke werknemer in dezelfde functiegroep zijn ingedeeld volgens de voor hun functie geldende collectieve overeenkomst, is op zichzelf niet voldoende om te concluderen dat de twee werknemers gelijke arbeid verrichten of arbeid waaraan gelijke waarde wordt toegekend in de zin van artikel 141 van het EG-Verdrag en artikel 1 van Richtlijn 75/117/EEG, omdat deze omstandigheid slechts een van de mogelijke aanwijzingen is dat aan dit criterium is voldaan.
- Een verschil in beloning kan worden gerechtvaardigd door omstandigheden die in de voor de betrokken werknemers geldende collectieve overeenkomst niet in aanmerking zijn genomen, mits het gaat om objectieve gronden die niets van doen hebben met discriminatie op grond van geslacht en beantwoorden aan het evenredigheidsbeginsel.
- In geval van arbeid in tijdloon kan een verschil in de beloning die aan twee werknemers van verschillend geslacht voor eenzelfde functie of gelijkwaardige arbeid bij hun aanstelling is toegekend, niet worden gerechtvaardigd door factoren die eerst na de indiensttreding van de betrokken werknemers bekend zijn geworden en eerst in de loop van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst kunnen worden beoordeeld, zoals een verschil in persoonlijke arbeidscapaciteit van de betrokkenen of in de kwaliteit van de prestaties van de ene werknemer in vergelijking met die van zijn collega.

Definitie van beloning voor de toepassing van artikel 141, lid 2

Het Hof heeft herhaaldelijk geoordeeld dat het begrip beloning in de zin van ex artikel 119, lid 2, van het EG-Verdrag alle huidige of toekomstige voordelen in geld of in natura omvat, mits deze, zij het ook indirect, door de werkgever aan de werknemer uit hoofde van zijn dienstbetrekking worden betaald¹⁹.

¹⁸ Arrest van 26 juni 2001 in zaak C-381/99, Brunnhofer, Jurispr. 2001, blz. I-4961.

¹⁹ Arrest van 17 mei 1990 in zaak C-262/88, Barber, Jurispr. 1990, blz. 1889.

Individuele toeslagen (Handels tegen Danfoss)²⁰ en anciënniteitstoeslagen (Nimz)²¹ op het basis- of minimumloon vallen binnen de werkingssfeer van ex artikel 119 van het EG-Verdrag. In zijn arrest van 4 juni 1992 (Bötel²²) oordeelde het Hof dat betaald verlof voor een deeltijdwerknemer die een opleiding voor de ondernemingsraad volgt, een beloning is. Ook “gezinshoofdtoelagen” vallen onder het begrip beloning (Europese Commissie tegen Luxemburg)²³. Dat geldt eveneens voor financiële voordelen zoals doorbetaling bij ziekte (Rinner-Kuhn)²⁴. Ook de vergoeding van verlof om een opleiding voor de ondernemingsraad te volgen, is volgens het Hof een beloning (Bötel). Hetzelfde geldt voor pensioenen, reisfaciliteiten bij pensionering en ontslagvergoedingen (Garland, Barber²⁵). Blijkbaar gaat het dus om alle rechtstreekse betalingen bovenop het basisloon, met inbegrip van premies voor ploegenarbeid, loon voor overuren en alle vormen van loondifferentiatie naar verdienste en prestaties.

De toepassing van ex artikel 119 op socialezekerheidsregelingen stond centraal in het verzoek om een prejudiciële beslissing in zaak C-80/70, Defrenne tegen Belgische staat²⁶. In het arrest in die zaak verduidelijkte het Hof van Justitie zijn standpunt en oordeelde het dat wettelijke socialezekerheidsstelsels niet onder het begrip “alle voordelen” in de zin van ex artikel 119 (nieuw artikel 141, lid 2) vallen. Overeenkomstig de conclusies van de advocaat-generaal oordeelde het Hof dat het begrip “alle direct of indirect betaalde voordelen in geld of in natura” niet van toepassing is op uitkeringen van wettelijke socialezekerheidsstelsels die zonder enig overleg binnen de betrokken onderneming of bedrijfstak worden vastgesteld en verplicht van toepassing zijn op algemene categorieën werknemers. Het Hof merkte op dat de bijdrage van werknemers, werkgevers en overheid in de financiering van deze regelingen niet zozeer wordt bepaald door de arbeidsverhouding tussen werkgever en werknemer, als wel door overwegingen van sociaal beleid. Daarom oordeelde het Hof dat uitkeringen van wettelijke socialezekerheidsregelingen niet onder “alle voordelen” vallen. Anderzijds houdt deze manier van redeneren echter in dat specifieke regelingen zoals ondernemingsregelingen daar wel onder vallen, net omdat ze niet rechtstreeks bij de wet worden vastgesteld. Ze worden in overleg binnen de onderneming of bedrijfstak vastgesteld, zijn niet verplicht van toepassing op algemene categorieën werknemers maar alleen op de desbetreffende categorieën binnen de onderneming of bedrijfstak, en worden gefinancierd met rechtstreekse premies of bijdragen van de werkgevers of werknemers, die niet afhangen van overwegingen van sociaal beleid, maar van de financieringsbehoeften van de regeling.

In 1986 bevestigde het Hof in zaak C-170/84, Bilka-Kaufhaus tegen Weber²⁷, zijn impliciete uitspraak in bovengenoemd arrest-Defrenne I²⁸, namelijk dat alleen uitkeringen van een wettelijk socialezekerheidsstelsel buiten de werkingssfeer van ex artikel 119 van het EG-Verdrag vallen. Het Hof oordeelde dat een door de werkgever gefinancierde bedrijfspensioenregeling wel onder het begrip beloning in de zin van ex artikel 119 van het EG-Verdrag valt.

²⁰ Arrest van 17 oktober 1989 in zaak C-109/88, Danfoss, Jurispr. 1989, blz. 3199.

²¹ Zaak C-184/89, Nimz tegen Freie und Hansestadt Hamburg, Jurispr. 1991, blz. 322.

²² Zaak C-360/90, Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin tegen Bötel.

²³ Zaak C-58/81, Jurispr. 1982, blz. 2175.

²⁴ Zaak C-171/88, Rinner-Kuhn tegen Spezial-Gebäudereinigung, Jurispr. 1989, blz. 2743.

²⁵ Zaak C-262/88 Barber, Jurispr. 1990, blz. I-1889.

²⁶ Zaak C-80/70, Defrenne I, Jurispr. 1971, blz. 455.

²⁷ Jurispr. 1986, blz. 1607.

²⁸ Zaak C-80/70, Defrenne tegen Belgische staat (“Defrenne I”), Jurispr. 1971, blz. 445.

In het arrest van 17 mei 1990 (zaak C-262/88, Barber) en de latere arresten (zie verder) bevestigde het Hof zijn eerdere jurisprudentie in zaak C-170/84, Bilka, namelijk dat uitkeringen van ondernemings- of sectoriële regelingen voor werknemers onder het begrip beloning in de zin van ex artikel 119 van het EG-Verdrag vallen.

Als betalingen aan werknemers niet bij de arbeidsovereenkomst worden geregeld, houdt dat niet in dat ze buiten de werkingssfeer van ex artikel 119 van het EG-Verdrag vallen. Daaronder vallen ook voordelen die de werkgever naar eigen goeddunken toekent (Garland²⁹). Het doet er dus niet toe of de beloning uit hoofde van een contract, de wet of een collectieve overeenkomst, dan wel op vrijwillige basis wordt toegekend.

Hoofdstuk 2: Het beginsel van gelijke behandeling in ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid

Dit hoofdstuk omvat de voornaamste bepalingen van Richtlijn 86/378/EEG, zoals gewijzigd bij Richtlijn 96/97/EG. Voorts wordt de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling in ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid verduidelijkt, zonder dat de huidige juridische situatie wordt gewijzigd. Ook wordt recente jurisprudentie opgenomen³⁰.

– Gelijke beloning en ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid

Zoals reeds vermeld is de werkingssfeer van het begrip beloning in verscheidene arresten van het Hof verduidelijkt, met name met betrekking tot ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid.

In het arrest van 17 mei 1990 (in zaak 262/88, Barber³¹) bevestigde het Hof het eerdere arrest in zaak 170/84, Bilka, waardoor geen twijfel meer mogelijk is: uitkeringen en premies of bijdragen van werknemers uit hoofde van een bedrijfspensioenregeling vallen onder het begrip beloning in de zin van ex artikel 119 (huidig, gewijzigd artikel 141) van het EG-Verdrag. Het Hof bevestigde de impliciete uitspraak in het arrest van 25 mei 1971 in zaak C/80/70, Defrenne I³², namelijk dat uitkeringen uit hoofde van een pensioenregeling die voornamelijk afhankelijk is van de door de betrokkene vervulde dienstbetrekking, deel uitmaken van de door de betrokkene ontvangen beloning en onder ex artikel 119 van het EG-Verdrag vallen³³.

Discriminatie tussen mannen en vrouwen in ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid is dus verboden, niet alleen bij de vaststelling van de pensioengerechtigde leeftijd, maar ook wanneer een bedrijfspensioen wordt toegekend als compensatie voor een ontslag om economische redenen (zie zaak C-262/88, Barber). Toch liet het Hof in het arrest-

²⁹ Zaak C-12/81, Eileen Garland tegen British Rail Engineering Ltd., Jurispr. 1982, blz. 359.

³⁰ Arrest van 28 september in zaak C-7/93, Beune, Jurispr. 1994, blz. I-4471, arrest van 17 april 1997 in zaak 147/95, Evrenopoulos, Jurispr. 1997, blz. I-2057, arrest van 29 november 2001 in zaak C-366/99, Griesmar, Jurispr. 2001, blz. I-9383, arrest van 13 december 2001 in zaak 206/00, Henri Mouflin, Jurispr. 2001, blz. I-201 en arrest van 12 september 2002 in zaak C-351/00, Niemi, Jurispr. 2002, blz. I-7007.

³¹ Jurispr. 1990, blz. I-1889.

³² Jurispr. 1971, blz. 445.

³³ Zie met name zaak C-170/84, Bilka tegen Weber von Hartz, Jurispr. 1986, blz. 1607, punt 22, Barber, punt 28, Beune, punt 46, en, meer recent, de gevoegde zaken C-234/96 en C-235/96, Deutsche Telekom AG tegen Agnes Vick en Ute Conze, Jurispr. 2000, blz. I-799, punt 32.

Barber enige twijfel bestaan over de vraag of ex artikel 119 van het EG-Verdrag met terugwerkende kracht op ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid van toepassing is.

De jurisprudentie van het Hof over de toepassing van ex artikel 119 op ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid kan als volgt worden samengevat:

In de arresten van 6 oktober 1993 (Ten Oever), 14 december 1993 (Moroni), 22 december 1993 (Neath) en zes arresten van 28 september 1994 bevestigde het Hof zijn uitlegging van de toepassing met terugwerkende kracht van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen op ondernemings- en sectoriële regelingen voor werknemers³⁴ overeenkomstig het aanvullend protocol bij ex artikel 119.

In zaak C-109/97, Ten Oever (arrest van 6 oktober 1993) bevestigde het Hof dat ex artikel 119 vanaf 17 mei 1990 van toepassing is op nabestaandenpensioenen uit hoofde van een bedrijfspensioenregeling en dat discriminatie tussen mannen en vrouwen bij de toekenning van dergelijke uitkeringen vanaf die datum verboden is.

In zaak C-110/91, Moroni (arrest van 14 december 1993) bevestigde het Hof dat ex artikel 119 van het EG-Verdrag van toepassing is op alle soorten ondernemings- of sectoriële regelingen en dat de pensioengerechtigde leeftijd voor een ouderdoms- of rustpensioen dus vanaf 17 mei 1990 dezelfde moet zijn voor mannen en vrouwen.

In zaak C-152/91, Neath (arrest van 22 december 1993) en zaak C-200/91, Coloroll (arrest van 28 september 1994) oordeelde het Hof dat premies of bijdragen van werknemers aan ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid gelijk moeten zijn voor mannen en vrouwen, aangezien zij onder het begrip beloning in de zin van ex artikel 119 van het EG-Verdrag vallen. Anderzijds mogen premies of bijdragen van werkgevers aan dergelijke regelingen wel verschillen naar gelang van het geslacht, mits zij gebaseerd zijn op objectieve actuariële berekeningen die rekening houden met de hogere levensverwachting van vrouwen.

In bovengenoemde arresten heeft het Hof de toepassing van het beginsel van gelijke beloning op ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid toegelicht en met name verduidelijkt welke regelingen onder het begrip beloning in de zin van het desbetreffende artikel van het EG-Verdrag vallen³⁵.

³⁴ Arrest van 6 oktober 1993 in zaak C-109/9, Ten Oever, Jurispr. 1993, blz. I-4879, arrest van 14 december 1993 in zaak C-110/91, Moroni, Jurispr. 1993, blz. I-6591, arrest van 22 december 1993 in zaak C-152/91, Neath, Jurispr. 1993, blz. I-6953 en arrest van 28 september 1994 in zaak C-200/91, Coloroll, Jurispr. 1994, blz. I-4389. Arresten van 28 september 1994 in zaak C-57/93, Vroege, Jurispr. 1994, blz. I-4541 en zaak C-128/93, Fisscher, Jurispr. 1994, blz. I-4583 en, meer recent, arrest van 11 december 1997 in zaak C-246/96, Magorrian, Jurispr. 1997, blz. I-7153 en arrest van 16 mei 2000 in zaak C-78/98, Preston, Jurispr. 2000, blz. I-3201.

³⁵ Arrest van 6 oktober 1993 in zaak C-109/9, Ten Oever, Jurispr. 1993, blz. I-4879, arrest van 14 december 1993 in zaak C-110/91, Moroni, Jurispr. 1993, blz. I-6591, arrest van 22 december 1993 in zaak C-152/91, Neath, Jurispr. 1993, blz. I-6953 en arrest van 28 september 1994 in zaak C-200/91, Coloroll, Jurispr. 1994, blz. I-4389. Arresten van 28 september 1994 in zaak C-57/93, Vroege, Jurispr. 1994, blz. I-4541 en zaak C-128-93, Fisscher, Jurispr. 1994, blz. I-4583, arrest van 28 september 1994 in zaak C-7/93, Beune, Jurispr. 1994, blz. I-4471 en, meer recent, arrest van 11 december 1997 in zaak C-246/96, Magorrian, Jurispr. 1997, blz. I-7153, arrest van 16 mei 2000 in zaak C-78/98, Preston,

Naar aanleiding van de arresten van het Hof ondertekenden de staatshoofden en regeringsleiders in Maastricht een aanvullend protocol bij ex artikel 119 van het EG-Verdrag dat de toepassing met terugwerkende kracht van dat artikel met betrekking tot ondernemings- en sectoriële regelingen beperkt. Na de opeenvolgende wijzigingen van het Verdrag (bij de Verdragen van Amsterdam en Nice) is dit protocol nog steeds bij artikel 141 gevoegd.

Dit protocol bepaalt het volgende:

“Voor de toepassing van artikel 141 van het Verdrag worden uitkeringen uit hoofde van een ondernemings- of sectorale 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 naar geldend nationaal recht daarmee gelijk te stellen vordering hebben ingesteld”.

Op basis van een voorstel van de Commissie keurde de Raad Richtlijn 96/97/EG tot wijziging van Richtlijn 86/378/EEG goed, waarin rekening wordt gehouden met de jurisprudentie van het Hof en het aanvullend protocol bij ex artikel 119. Doel was de secundaire wetgeving, namelijk Richtlijn 86/378/EEG, in overeenstemming te brengen met ex artikel 119 van het EG-Verdrag, zoals uitgelegd door het Hof van Justitie.

Met name wat betreft het gebruik van naar geslacht verschillende actuariële factoren bij de berekening van de bijdragen en uitkeringen in het kader van ondernemings- en sectoriële regelingen zij eraan herinnerd dat artikel 6 van het voorstel van de Commissie van 23 april 1983 (COM(83)217 def.), dat aan Richtlijn 86/378/EEG ten grondslag lag, al een enuntiatieve opsomming gaf van bepalingen die in strijd zijn met het beginsel van gelijke behandeling. De voornaamste problemen met deze richtlijn komen voort uit dit artikel, en met name uit de punten h) en i).

Richtlijn 86/378/EEG bepaalt dat rekening mag worden gehouden met actuariële berekeningsfactoren die voor de twee geslachten verschillen bij premies of bijdragen van werkgevers en prestaties die als door de premies of bijdragen bepaald worden beschouwd. Op het eerste gezicht betreffen de uitzonderingen regelingen met vaststaande premies of bijdragen, maar de goedgekeurde tekst was niet erg duidelijk en na raadplegingen met regeringsdeskundigen, pensioenfondsen en de sociale partners over de wijziging van Richtlijn 86/378/EEG kwamen alle partijen overeen dat de tekst moest worden verduidelijkt.

De situatie in verband met de bepalingen van artikel 6, lid 1, onder h) en i), van Richtlijn 86/378/EEG is verduidelijkt door de jurisprudentie van het Hof, en met name door bovengenoemde arresten van 22 december 1993 (in zaak C-152/91, Neath) en 28 september 1994 (in zaak C-200/91, Coloroll). Volgens het Hof valt het gebruik van naar geslacht verschillende actuariële gegevens in het kader van een door kapitalisatie gefinancierde regeling met vaststaande uitkeringen, buiten de werkingsfeer van ex artikel 119 EG-Verdrag.

Het Hof wees erop dat deze conclusie noodzakelijkerwijs ook geldt voor de in de prejudiciële vragen in de zaken-Neath en -Coloroll bedoelde specifieke aspecten, namelijk de omzetting van een deel van het periodieke pensioen in een uitkering ineens en de overdracht van

Jurispr. 2000, blz. I-3201, arrest van 25 mei 2000 in zaak C-50/99, Jean-Marie Podesta tegen Caisse de retraite par répartition des ingénieurs cadres & assimilés (CRICA) e.a., Jurispr. 2000, blz. I-4039.

pensioenrechten, waarvan de waarde slechts op basis van de gekozen financieringswijze kan worden bepaald.

Voorts wees het Hof erop dat de premies of bijdragen van werknemers aan een op premie- of bijdragebetaling gebaseerde ondernemings- of sectoriële regeling voor beide geslachten gelijk moeten zijn. De conclusie van het Hof is gebaseerd op het idee dat ex artikel 119 in de context van bedrijfspensioenen alleen van toepassing is op wat de werkgever toezegt, namelijk de periodieke pensioenuitkeringen vanaf de pensioengerechtigde leeftijd. Ex artikel 119 is dus niet van toepassing op premies of bijdragen van werkgevers of bedragen die na een verandering van baan van het ene naar het andere pensioenfonds worden overgedragen.

Deze factoren houden duidelijk verband met de financiering van de pensioenregeling en vallen volgens de redenering van het Hof niet onder ex artikel 119. Minder duidelijk is of ex artikel 119 volgens deze redenering evenmin van toepassing is op de uitkering ineens, waartegen in sommige regelingen een deel van de normale pensioenrechten kunnen worden ingeruild. Het Hof is duidelijk van oordeel dat een dergelijke omzetting in een uitkering ineens buiten de werkingssfeer van ex artikel 119 valt (zie punt 33 van de overwegingen in het arrest-Neath). Toch zij erop gewezen dat de uitkering ineens slechts een deel van het normale pensioen vervangt en dat de redenering van het Hof alleen geldt voor regelingen met vaststaande uitkeringsniveaus.

Uit het bovenstaande volgt dat de bepalingen van artikel 6, lid 1, onder h) en i), van Richtlijn 86/378/EEG, die in 1986 door de Raad is goedgekeurd, verenigbaar zijn met ex artikel 119 van het EG-Verdrag. Er was echter een aantal aanpassingen nodig om de zaken te verduidelijken, bijvoorbeeld door een onderscheid te maken tussen regelingen met vaststaande premies of bijdragen (waarbij de werkgever een bijdrage toezegt) en door kapitalisatie gefinancierde regelingen met vaststaande uitkeringen (waar de werkgever de uiteindelijke uitkering toezegt)³⁶. Wat premies of bijdragen van werkgevers betreft, heeft het Hof een uitdrukkelijk oordeel geveld over het bedrag dat in het kader van regelingen met vaststaande uitkeringen wordt betaald. Volgens het Hof mag dit bedrag naar geslacht verschillen om rekening te houden met verschillende actuariële berekeningselementen.

Anderzijds heeft het Hof geen uitspraak gedaan over de hoogte van dergelijke bijdragen in regelingen met vaststaande premies of bijdragen.

In het arrest van 9 november 1993 in zaak C-132/92, *Birds Eye Walls*³⁷, oordeelde het Hof dat verschillen in de premies of bijdragen van werknemers aan regelingen met vaststaande premies of bijdragen toegestaan zijn, mits zij bedoeld zijn om beide geslachten een gelijk pensioen toe te kennen.

Op 28 september 1994 heeft het Hof, in aanvulling op het arrest in zaak C-200/91, *Coloroll*, in vijf andere arresten de werkingssfeer van ex artikel 119 van het EG-Verdrag en de toepassing ervan op ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid verder verduidelijkt.

In het arrest in zaak C-200/91, *Coloroll*, bevestigde het Hof, naast de kwestie van de actuariële gegevens, de voornaamste beginselen die het in eerdere arresten (*Ten Oever*,

³⁶ Artikel 1, punt 3, van Richtlijn 96/97/EG, dat artikel 6 van Richtlijn 86/378/EEG vervangt. Zie met name de punten h) en i).

³⁷ *Birds Eye Walls Ltd.* tegen *Friedel M. Roberts*, *Jurispr.* 1993, blz. I-5579.

Moroni en Neath) heeft vastgesteld en lichtte het ze op bepaalde gebieden toe. Zo kunnen bijvoorbeeld zowel werknemers als hun rechtverkrijgenden een beroep doen op ex artikel 119 tegen trustees (beheerders van bedrijfsregelingen), die het beginsel van gelijke behandeling moeten naleven (respectieve aansprakelijkheid van de werkgever en de trustees).

In de arresten in de zaken C-408/92, Smith, en C-28/93, Van den Akker, oordeelde het Hof dat ex artikel 119 van het EG-Verdrag zich ertegen verzet dat een werkgever de pensioengerechtigde leeftijd gelijkmaakt door die voor vrouwen op te trekken tot die voor mannen voor tijdvakken van arbeid tussen 17 mei 1990 (datum van het arrest-Barber) en de datum waarop de nieuwe maatregelen om aan het arrest-Barber te voldoen, in werking treden.

Voor tijdvakken tussen 17 mei 1990 en de datum van inwerkingtreding van de gelijke pensioengerechtigde leeftijd mag dus overeenkomstig ex artikel 119 alleen gelijkheid tot stand worden gebracht door op mannen dezelfde regeling toe te passen als op vrouwen.

Wat betreft tijdvakken van arbeid na de datum van inwerkingtreding van de maatregelen die effectief voor gelijke behandeling zorgen, daarentegen, verzet ex artikel 119 zich er niet tegen dat de pensioengerechtigde leeftijd van vrouwen wordt opgetrokken tot die van mannen. Wat tijdvakken van arbeid vóór 17 mei 1990 betreft, legt het gemeenschapsrecht geen enkele verplichting op die een grond kan zijn voor maatregelen waarbij de door vrouwen genoten voordelen achteraf worden verminderd³⁸.

De arresten in de zaken C-57/93, Vroege, en C-128/93, Fisscher, betreffen het recht van deeltijdwerknemers om zich bij een bedrijfspensioenregeling aan te sluiten. Het Hof bevestigde zijn eerdere uitspraak (in zaak C-170/84, Bilka) door te oordelen dat de uitsluiting van deeltijdwerknemers van aansluiting bij een bedrijfspensioenregeling als een bij ex artikel 119 van het EG-Verdrag verboden indirecte discriminatie kan worden beschouwd indien er geen objectieve reden voor deze uitsluiting is. De beperking in de tijd van de werking van het arrest-Barber van 17 mei 1990 en protocol nr. 2 bij ex artikel 119 van het EG-Verdrag geldt niet voor het recht op aansluiting bij een bedrijfspensioenregeling, waarop het arrest-Bilka van 13 mei 1985 van toepassing blijft. Aangezien dit laatste arrest geen beperking in de tijd inhoudt, kan de rechtstreekse werking van ex artikel 119 van het EG-Verdrag worden ingeroepen teneinde met terugwerkende kracht gelijkheid van behandeling met betrekking tot het recht op aansluiting bij een bedrijfspensioenregeling te eisen, en wel vanaf 8 april 1976, de datum van het arrest-Defrenne II, waarin de rechtstreekse werking van dat artikel voor het eerst is erkend. Later verduidelijkte het Hof zijn jurisprudentie over de situatie van deeltijdwerknemers in de arresten van 11 december 1997 in zaak C-246/96, Magorrian, en van 16 mei 2000 in zaak C-78/98, Preston.

Dat een werknemer met terugwerkende kracht het recht kan opeisen om zich bij een bedrijfspensioenregeling aan te sluiten, betekent niet dat hij de bijdragen voor de desbetreffende periode van aansluiting niet hoeft te betalen.

Nationale regels betreffende de beroepstermijnen naar nationaal recht kunnen worden tegengeworpen aan werknemers die hun recht op aansluiting bij een bedrijfspensioenregeling doen gelden, mits die regels voor dergelijke beroepen niet ongunstiger zijn dan voor

³⁸ Arrest van 25 mei 2000 in zaak C-50/99, Jean-Marie Podesta tegen Caisse de retraite par répartition des ingénieurs cadres & assimilés (CRICA) e.a., Jurispr. 2000, blz. I-4039.

soortgelijke beroepen naar nationaal recht en zij de uitoefening van de door de communautaire rechtsorde verleende rechten in de praktijk niet onmogelijk maken.

In het arrest in zaak C-7/93, Beune, bepaalde het Hof volgens welke criteria ex artikel 119 van het EG-Verdrag van toepassing is op bepaalde pensioenregelingen voor ambtenaren. In latere arresten (Evrenopoulos, Griesmar, Mouflin en Niemi³⁹) verduidelijkte het Hof het arrest van 28 september 1994 in de zaak-Beune, namelijk dat pensioenregelingen voor ambtenaren ook onder het begrip beloning in de zin van ex artikel 119 van het EG-Verdrag vallen indien zij afhangen van de dienstbetrekking.

Het Hof oordeelde⁴⁰ dat het criterium dat de pensioenuitkering verbonden is aan de dienstbetrekking en bijgevolg door de staat als werkgever wordt betaald, niet als exclusief kan worden beschouwd om na te gaan of een pensioenregeling voor ambtenaren binnen de werkingssfeer van artikel 141 (ex artikel 119) van het EG-Verdrag valt, omdat bij pensioenen die op grond van wettelijke regelingen van sociale zekerheid worden uitgekeerd, geheel of gedeeltelijk rekening kan worden gehouden met het arbeidsloon (Beune, punt 44 en Griesmar, punt 29).

Overwegingen van sociaal beleid, betreffende de organisatie van de staat, van ethische of zelfs van budgettaire aard, die een rol hebben of kunnen hebben gespeeld toen de nationale wetgever een regeling vaststelde, kunnen echter niet doorslaggevend zijn indien het pensioen slechts geldt voor een bijzondere categorie van werknemers, rechtstreeks afhankelijk is van het aantal dienstjaren en wordt berekend op basis van het eindloon van de ambtenaar. Het door de werkgever in de openbare sector uitgekeerde pensioen is dan volstrekt vergelijkbaar met het pensioen dat een werkgever in de particuliere sector aan zijn voormalige werknemers zou uitkeren (Beune, punt 45, Griesmar, punt 30 en Niemi, punt 47).

Deze arresten zijn met name van toepassing op de pensioengerechtigde leeftijd, nabestaandenpensioenen en speciale ouderdomsuitkeringen voor personen die voor hun kinderen zorgen.

Deze recente jurisprudentie wordt nu duidelijk opgenomen in de tekst van het voorstel voor een nieuwe, herschikte richtlijn.

In het arrest van 25 mei 2000 in zaak C-50/99, Jean-Marie Podesta tegen Caisse de retraite par répartition des ingénieurs cadres & assimilés, verduidelijkte het Hof dat ex artikel 119 van het EG-Verdrag van toepassing is op aanvullende particuliere premiepensioenregelingen die meer bedrijfstakken omvatten en volgens het omslagstelsel worden beheerd, voor zover die regelingen zijn bestemd ter aanvulling of vervanging van de uitkeringen van de wettelijke socialezekerheidsregelingen, en het pensioen aan de werknemer wordt uitgekeerd op grond van zijn arbeidsverhouding met zijn voormalige werkgever, ongeacht of aansluiting bij deze regelingen verplicht is of niet⁴¹. Ex artikel 119 van het EG-Verdrag betreffende het beginsel

³⁹ Arrest van 28 september 1994 in zaak C-7/93, Beune, Jurispr. 1994, blz. I-4471, arrest van 17 april 1997 in zaak 147/95, Evrenopoulos, Jurispr. 1997, blz. I-2057, arrest van 29 november 2001 in zaak C-366/99, Griesmar, Jurispr. 2001, blz. I-9383, arrest van 13 december 2001 in zaak 206/00, Henri Mouflin, Jurispr. 2001, blz. I-201 en arrest van 12 september 2002 in zaak C-351/00, Niemi, Jurispr. 2002, blz. I-7007.

⁴⁰ Idem 42.

⁴¹ Arrest van 25 mei 2000 in zaak C-50/99, Jean-Marie Podesta tegen Caisse de retraite par répartition des ingénieurs cadres & assimilés (CRICA) e.a., Jurispr. 2000, blz. I-4039.

van gelijke beloning van mannen en vrouwen is dus van toepassing op de Franse aanvullendpensioenregelingen AGIRC en ARRCO (Association Générale des Institutions de Retraite des Cadres en Association des Régimes de Retraite Complémentaire). Deze mogen bijgevolg geen onderscheid maken tussen mannen en vrouwen wat betreft de leeftijd waarop zij recht hebben op een nabestaandenpensioen.

In hetzelfde arrest bevestigde het Hof dat volgens zijn vaste rechtspraak alleen een beroep kan worden gedaan op het beginsel van gelijke behandeling inzake bedrijfspensioenen op grond van ex artikel 119 van het EG-Verdrag wanneer het gaat om uitkeringen die verschuldigd zijn uit hoofde van na 17 mei 1990, de datum van het arrest-Barber, vervulde tijdvakken van arbeid (zie zaak C-28/93, Van den Akker e.a.⁴², punt 12). Daaruit volgt dat bedrijfspensioenregelingen vanaf 17 mei 1990 gelijkheid van behandeling tot stand dienen te brengen (Van den Akker e.a., punt 14). Artikel 141 (ex artikel 119) van het EG-Verdrag is van toepassing op aanvullendpensioenregelingen zoals AGIRC en ARRCO en verzet zich ertegen dat deze een onderscheid maken tussen mannen en vrouwen wat betreft de leeftijd waarop zij recht hebben op een nabestaandenpensioen.

– Ondernemings- of sectoriële regelingen voor zelfstandigen

Er zij op gewezen dat de jurisprudentie in het arrest-Barber en de daarop volgende arresten niet van toepassing is op de situatie van zelfstandigen, die binnen de personele werkingssfeer van Richtlijn 86/378/EEG vallen. Daarom worden in deze richtlijn, evenmin als in Richtlijn 96/97/EG, geen wijzigingen met betrekking tot de situatie van zelfstandigen aangebracht.

Richtlijn 86/378/EEG is van toepassing op zelfstandigen, maar slechts in zeer beperkte mate, namelijk voor zover de ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid collectief worden georganiseerd (bijvoorbeeld de sectoriële regelingen in Frankrijk). Individuele regelingen voor zelfstandigen vallen uitdrukkelijk buiten de werkingssfeer van Richtlijn 86/378/EEG, gewijzigd bij Richtlijn 96/97/EG (artikel 2, lid 2, onder a) en b), van Richtlijn 86/378/EEG, vervangen door artikel 1, punt 1, van Richtlijn 96/97/EG). Volgens deze bepalingen is de richtlijn niet van toepassing op individuele overeenkomsten van zelfstandigen en regelingen voor zelfstandigen die slechts één lid tellen. Overeenkomstig artikel 4 van Richtlijn 86/378/EEG gaat het ook om gezinsbijslagen, mits deze voor werknemers zijn bestemd. Overeenkomstig artikel 9, onder a) en b), van de richtlijn, gewijzigd bij artikel 1, punt 5, van Richtlijn 96/97/EG, mogen de lidstaten de verplichte tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling uitstellen met betrekking tot de vaststelling van de pensioengerechtigde leeftijd en nabestaandenpensioenen voor zelfstandigen. De enige bepaling die van relatief belang is voor zelfstandigen is artikel 9, onder c), gewijzigd bij artikel 1, punt 5, van Richtlijn 96/97/EG, dat bepaalt dat de bijdragen van mannen en vrouwen aan (collectieve) ondernemings- of sectoriële regelingen voor zelfstandigen vanaf 31 juli 1999 (dertien jaar na de kennisgeving van Richtlijn 86/378/EEG) gelijk moeten zijn. Bijgevolg moeten ondernemings- of sectoriële regelingen vanaf 1 augustus 1999 dezelfde actuariële berekeningen toepassen voor de bijdrage van mannelijke of vrouwelijke zelfstandigen aan deze regelingen.

Hoofdstuk 3: Het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, beroepsopleiding en promotiekansen en ten aanzien van arbeidsvoorwaarden

⁴² Jurispr. 1994, blz. I-4527.

Richtlijn 2002/73/EG van het Europees Parlement en de Raad tot wijziging van Richtlijn 76/207/EEG van de Raad zorgt voor rechtszekerheid en duidelijkheid door verscheidene arresten van het Hof van Justitie over de oorspronkelijke richtlijn te codificeren.

Dit hoofdstuk omvat de voornaamste bepalingen van Richtlijn 76/207/EEG, gewijzigd bij Richtlijn 2002/73/EG, over de bestrijding van (directe of indirecte) discriminatie op grond van geslacht. Het omvat de bepalingen over de mate waarin van het beginsel van gelijke behandeling mag worden afgeweken in het geval van werk dat door zijn aard door een persoon van een bepaald geslacht moeten worden verricht.

Net als in Richtlijn 2002/73/EG wordt ook in dit voorstel het beginsel van artikel 141, lid 4, van het EG-Verdrag herhaald: “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”.

Daarnaast omvat dit hoofdstuk de bepalingen van Richtlijn 2002/73/EG over de versterking van de bescherming van vrouwen die met zwangerschapsverlof gaan, en wordt het verband met Richtlijn 92/85/EG⁴³ verduidelijkt. Het omvat ook de bepalingen van Richtlijn 2002/73/EG over de bescherming van vaders en moeders die met ouderschaps- of adoptieverlof gaan in lidstaten die dergelijke rechten erkennen.

TITEL III: HORIZONTALE BEPALINGEN

Artikel 1: Verdediging van rechten

Deel 1: Beroepsprocedures

Dit hoofdstuk omvat de nieuwe bepalingen over beroepsprocedures en handhaving die bij Richtlijn 2002/73/EG zijn ingevoerd. Deze bepalingen houden rekening met de jurisprudentie van het Hof. Het betreft:

- de versterking van de bescherming a) van slachtoffers van discriminatie, ook na beëindiging van de dienstbetrekking⁴⁴ en b) tegen nadelige behandeling;
- de opname van de jurisprudentie van het Hof over de kwestie van maximumbedragen⁴⁵ voor schadevergoeding (die slechts in uitzonderlijke gevallen zijn toegestaan).

In de context van dit voorstel zullen deze bepalingen horizontaal van toepassing zijn, dus niet alleen op kwesties in verband met de toegang tot het arbeidsproces, beroepsopleiding en promotiekansen en arbeidsvoorwaarden, maar ook op kwesties in verband met beloning,

⁴³ Richtlijn 92/85/EEG van de Raad van 19 oktober 1992 inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie (tiende bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van Richtlijn 89/391/EEG), PB L 348 van 28.11.1992, blz. 1.

⁴⁴ Zaak C-185/97, Goote, Jurispr. 1998, blz. I-5199.

⁴⁵ Zaak C-180/95, Draehmpaehl, Jurispr. 1997, blz. I-2195 en C-271/31, Marshal, Jurispr. 1993, blz. I-4367.

waaronder ook ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid, die eveneens belangrijke aspecten van de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling in werkgelegenheid en beroep zijn.

Deel 2: Bewijslast

In dit hoofdstuk worden de voornaamste bepalingen van Richtlijn 97/80/EG over de bewijslast niet alleen overgenomen, maar ook aangepast aan de onlangs goedgekeurde Richtlijn 2002/73/EG. Dit voorstel beoogt vooral het beginsel van gelijke behandeling effectief te doen toepassen door de regels voor de bewijslast uit te breiden tot ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid.

Er zij op gewezen dat Richtlijn 97/80/EG reeds impliciet van toepassing is op sommige aspecten van ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid (uitkeringen en premies of bijdragen van werknemers), aangezien deze onder het begrip beloning in de zin van ex artikel 119 van het EG-Verdrag vallen. Overeenkomstig artikel 3, lid 1, onder a), is deze richtlijn namelijk van toepassing op “de situaties, bestreken door artikel 119 van het Verdrag en door de Richtlijnen 75/117/EEG, 76/207/EEG, en voor zover er sprake is van discriminatie op grond van het geslacht, 92/85/EEG en 96/34/EG”. Ondanks het voorstel van de Commissie⁴⁶ en het advies van het Europees Parlement⁴⁷ zijn de richtlijnen 86/378/EEG en 96/97/EG over het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen in ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid uiteindelijk niet in de werkingssfeer van Richtlijn 97/80/EG opgenomen. De redenen die daar toen voor werden gegeven, lijken niet langer relevant, aangezien de artikel 13-richtlijnen soortgelijke bepalingen over de bewijslast omvatten. Bij de onderhandelingen over de goedkeuring van Richtlijn 97/80/EG hebben de Raad en de Commissie echter de volgende gemeenschappelijke verklaring⁴⁸ over artikel 3, lid 1, onder a), afgelegd:

“De Raad verzoekt de Commissie om in het verslag dat zij hem overeenkomstig artikel 7 zal voorleggen, ook aandacht te besteden aan het vraagstuk van de werkingssfeer van de richtlijn.

Daarbij dient terdege rekening te worden gehouden met de jurisprudentie van het Hof op alle desbetreffende terreinen van sociaal beleid binnen de werkingssfeer van het algemene non-discriminatiebeginsel”. “

In dit voorstel worden de bepalingen over ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid en die over de bewijslast in één tekst samengevoegd, zodat het beginsel van gelijke behandeling op dit gebied effectief kan worden toegepast. Daarmee wordt gehoor gegeven aan bovengenoemde verklaring en het eerdere verzoek van het Europees Parlement.

Een ander belangrijk praktisch gevolg van dit voorstel in dit verband is dat de definitie van indirecte discriminatie van artikel 2, lid 2, van Richtlijn 97/80/EG wordt ingetrokken en vervangen door de definitie van Richtlijn 2002/73/EG. Er zij eraan herinnerd dat in Richtlijn 2002/73/EG tot wijziging van Richtlijn 76/202/EEG een nieuwe definitie van indirecte discriminatie is ingevoerd die, in tegenstelling tot de definitie in de artikel 13-richtlijnen, geen

⁴⁶ PB C 332 van 7.11.1996, blz. 11 en PB C 185 van 18.6.1997, blz. 21.

⁴⁷ Besluit van het Europees Parlement van 10 april 1997 (PB C 132 van 28.4.1997, blz. 215), gemeenschappelijk standpunt van de Raad van 24 juli 1997 (PB C 307 van 8.10.1997, blz. 6) en besluit van het Europees Parlement van 6 november 1997 (PB C 358 van 24.11.1997).

⁴⁸ SN 157/2/97(SOC) REV 2 van 27 juni 1997.

statistisch element omvat. Daarbij zij opgemerkt dat de Raad en de Commissie tijdens de onderhandelingen over de goedkeuring van Richtlijn 2002/73/EG tot wijziging van Richtlijn 76/207/EEG in juni 2001, bij de goedkeuring van het gemeenschappelijk standpunt, verklaringen⁴⁹ hebben afgelegd over de noodzaak om de definitie van indirecte discriminatie van Richtlijn 97/80/EG, gewijzigd bij Richtlijn 98/52/EG, aan te passen aan de definitie die in het gemeenschappelijk standpunt en daarna ook in Richtlijn 2002/73/EG is vastgesteld⁵⁰. Met dit voorstel wordt dus gehoor gegeven aan deze verklaringen, alsook aan het uitdrukkelijke verzoek van de lidstaten aan de Commissie om een voorstel tot wijziging van Richtlijn 97/80/EG in te dienen teneinde de definitie van indirecte discriminatie aan te passen. Een verklaring van de Commissie hierover is bij de notulen van de Raad Sociale Zaken van juni 2001 gevoegd. Met de samenvoeging van de richtlijnen 2002/73/EG en 97/80/EG wordt dus ook gehoor gegeven aan bovengenoemde verklaringen. Doel is het beginsel van gelijke behandeling, zoals uitgelegd door het Hof van Justitie, effectiever te maken⁵¹.

Hoofdstuk 2: Organen voor de bevordering van gelijke behandeling – sociale dialoog

Net als het vorige hoofdstuk omvat ook dit hoofdstuk de nieuwe bepalingen die bij Richtlijn 2002/73/EG zijn ingevoerd. Deze zijn vergelijkbaar met de bepalingen van de eerdere richtlijnen op grond van artikel 13, namelijk de richtlijnen 2000/43/EG en 2000/78/EG. Het betreft:

- de aanwijzing van organen door de lidstaten en de rol van deze organen, namelijk de bevordering van gelijke behandeling, de follow-up van de communautaire wetgeving en de ondersteuning van slachtoffers van discriminatie;
- de versterking van de rol van de sociale partners en ngo's in de bevordering van het beginsel van gelijke behandeling.

Net als in het vorige hoofdstuk zullen deze bepalingen in de context van dit voorstel horizontaal van toepassing zijn, dus niet alleen op kwesties in verband met de toegang tot het arbeidsproces, beroepsopleiding en promotiekansen en arbeidsvoorwaarden, maar ook op kwesties in verband met beloning, waaronder ook ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid.

Redelijkerwijs kan worden verwacht dat organen voor de bevordering van gelijke behandeling in verband met de toegang tot het arbeidsproces, beroepsopleiding en promotiekansen en arbeidsvoorwaarden zich ook bezighouden met andere aspecten van de arbeidsvoorwaarden, zoals beloning en ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale

⁴⁹ 9588/01, SOC 233, CODEC 519 van 6 juni 2001.

⁵⁰ Verklaring van de Commissie voor de notulen (ad wijziging van Richtlijn 97/80/EG): “In het licht van de wijziging van de definitie van indirecte discriminatie zal de Commissie zo spoedig mogelijk een passende wijziging voorstellen in Richtlijn 97/80/EG, zoals gewijzigd bij Richtlijn 98/52/EG”. Verklaring van de Raad voor de notulen (ad verklaring van de Commissie over de wijziging van Richtlijn 97/80/EG): “De Raad neemt nota van het voornemen van de Commissie om in het licht van de wijziging van de definitie van indirecte discriminatie een voorstel tot wijziging van Richtlijn 97/80/EG in te dienen”.

⁵¹ Arrest van 26 juni 2001 in zaak C-381/99, Brunnhofer, Jurispr. 2001, blz. I-4961, arrest van 27 oktober 1993 in zaak C-127/92, Enderby, Jurispr. 1993, blz. I-5535. Zie ook arrest van 17 oktober 1989 in zaak C-109/88, Danfoss, Jurispr. 1989, blz. 3199.

zekerheid. De uitbreiding van de taken van deze organen overeenkomstig dit voorstel zal voor de lidstaten geen extra belasting van betekenis inhouden.

TITEL IV: TENUITVOERLEGGING

Dit deel betreft de horizontale bepalingen over de tenuitvoerlegging van de richtlijn. De lidstaten moeten erop toezien dat bepalingen die strijdig zijn met de beginselen van gelijke beloning of gelijke behandeling (bijvoorbeeld in wetten, collectieve arbeidsovereenkomsten, individuele contracten enz.) worden ingetrokken, nietig worden verklaard of worden gewijzigd. Voorts moeten werknemers en werknemersvertegenwoordigers tegen represailles worden beschermd.

De lidstaten moeten voor inbreuken op de bij deze richtlijn toegekende rechten doeltreffende, evenredige en afschrikkende sancties vaststellen zodat deze richtlijn in de praktijk effect sorteert. De lidstaten moeten de Commissie in kennis stellen van de maatregelen die zij op dit gebied vaststellen.

De lidstaten moeten werkgevers en opleiders ertoe aanmoedigen proactief de nodige maatregelen te treffen om discriminatie op grond van geslacht, en in het bijzonder intimidatie en seksuele intimidatie op het werk, te voorkomen.

Dit deel omvat een standaardbepaling ter vrijwaring van het beschermingsniveau.

Het voorstel voor een richtlijn omvat een soortgelijke bepaling als die in Richtlijn 2002/73/EG, namelijk dat de lidstaten daadwerkelijk rekening moeten houden met de doelstelling van gelijkheid van mannen en vrouwen bij de opstelling en uitvoering van wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen en activiteiten op de gebieden die binnen de werkingssfeer van de richtlijn vallen.

Voorts moeten de lidstaten erop toezien dat alle betrokkenen in kennis worden gesteld van de richtlijn en de nationale omzettingsmaatregelen.

TITEL V: SLOTBEPALINGEN

Dit deel omvat standaardbepalingen die aan dit voorstel voor een richtlijn zijn aangepast.

Volgens een standaardbepaling over de omzetting van de richtlijn moeten de lidstaten aan een aantal informatievereisten voldoen en bijvoorbeeld regelmatig de desbetreffende wetten en collectieve arbeidsovereenkomsten alsook een concordantietabel aan de Commissie meedelen. Volgens een andere standaardbepaling uit artikel 2 van Richtlijn 2002/73/EG moeten de lidstaten in de omzettingwetgeving naar deze richtlijn verwijzen.

Dit deel omvat ook een artikel waarin wordt bepaald dat de richtlijnen die in dit voorstel zijn samengebracht, moeten worden ingetrokken zodra de nieuwe richtlijn van toepassing is in de lidstaten.

Er is ook een standaardherzieningsbepaling (artikel 32) waarin wordt bepaald dat de Commissie uiterlijk op 30 juni 2008 de werking van deze richtlijn zal evalueren en zo nodig wijzigingen zal voorstellen.

Voorts wordt de specifieke bepaling van Richtlijn 2002/73/EG over vierjaarlijkse verslagen aan de Commissie overgenomen. De lidstaten moeten de Commissie in kennis stellen van de

positieve maatregelen die zij treffen op grond van artikel 141, lid 4, van het EG-Verdrag en overeenkomstig verklaring nr. 28 (prioriteit voor positieve maatregelen ten behoeve van vrouwen).

4. RECHTSGROND

Het voorstel voor een richtlijn is gebaseerd op artikel 141, lid 3, van het EG-Verdrag, dat bepaalt dat de Gemeenschap maatregelen kan goedkeuren om de toepassing te waarborgen van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen in werkgelegenheid en beroep. Aangezien alle gebieden waarop de oorspronkelijke richtlijnen, namelijk Richtlijn 75/117/EEG, Richtlijn 86/378/EEG, gewijzigd bij Richtlijn 96/97/EG, Richtlijn 76/207/EEG, gewijzigd bij Richtlijn 2002/73/EG en Richtlijn 97/80/EG, gewijzigd bij Richtlijn 98/52/EG, betrekking hebben, onder de juridische categorie “werkgelegenheid en beroep” vallen, kan de herschikte richtlijn, waarin bovengenoemde richtlijnen worden samengevoegd, op dezelfde rechtsgrond steunen.

In wetgeving over de gelijke behandeling van mannen en vrouwen in werkgelegenheid en beroep die op grond van artikel 141 van het EG-Verdrag is goedgekeurd of waarop dit artikel van toepassing is, moeten voor alle gebieden dezelfde begrippen worden gebruikt als in recentelijk goedgekeurde wetgeving zoals Richtlijn 2002/73/EG tot wijziging van Richtlijn 76/207/EEG en in soortgelijke wetgeving op grond van artikel 13 ter bestrijding van discriminatie op andere gronden dan geslacht, zodat wetteksten met soortgelijke doelstellingen uit juridisch en politiek oogpunt coherent zijn. Daarom moet worden toegezien op de onderlinge samenhang tussen secundaire wetteksten over dezelfde onderwerpen, bijvoorbeeld indirecte discriminatie of de plicht van de lidstaten om organen ter bevordering van gelijke behandeling op te richten, op ruimere gebieden in verband met werkgelegenheid en beroep, en niet alleen op gebieden waarop Richtlijn 2002/73/EG tot wijziging van Richtlijn 76/207/EEG van toepassing is.

5. MOTIVERING IN HET LICHT VAN HET SUBSIDIARITEITS- EN EVENREDIGHEIDSBEGINSEL

Het gebruik van een communautair wetsinstrument is in overeenstemming met het subsidiariteitsbeginsel. De herschikking van de bestaande richtlijnen over gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in werkgelegenheid en beroep zal ertoe bijdragen dat deze beginselen op nationaal niveau effectief en op gelijke wijze worden toegepast. Voorts is dit nodig voor de coherentie van de communautaire wetgeving tot toepassing van het beginsel van gelijke behandeling. In het geval van discriminatie op grond van geslacht is een herschikking daarvoor de beste oplossing.

De inhoud van het voorgestelde instrument is ook in overeenstemming met het evenredigheidsbeginsel, aangezien het de lidstaten de grootst mogelijke ruimte laat om te bepalen hoe het beginsel van gelijke behandeling in dit opzicht moet worden toegepast.

De communautaire wetgeving heeft geen rechtstreekse gevolgen voor het bedrijfsleven en legt geen administratieve of juridische beperkingen op die de oprichting of ontwikkeling van het MKB zou kunnen belemmeren.

6. TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN

In de Finse, Italiaanse, Portugese en Zweedse versie van de herschikte richtlijnen moest een aantal taalkundige correcties worden aangebracht om deze in overeenstemming te brengen met de andere taalversies.

TITEL I

Algemene bepalingen

Artikel 1

In dit artikel wordt het doel van de richtlijn beschreven.

De richtlijn omvat de onderwerpen van Richtlijn 76/207/EEG, gewijzigd bij Richtlijn 2002/73/EG (toegang tot het arbeidsproces, beroepsopleiding en promotiekansen en arbeidsvoorwaarden), Richtlijn 75/117/EEG (gelijke beloning) en Richtlijn 86/378/EEG, gewijzigd bij Richtlijn 96/97/EG (ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid).

Voorts beoogt de richtlijn het verband te verduidelijken tussen de gewijzigde Richtlijn 76/207/EEG en Richtlijn 92/85/EEG met betrekking tot kwesties in verband met moederschap en zwangerschap waarop deze richtlijnen van toepassing zijn. Er worden duidelijke en samenhangende definities vastgesteld. De wettekst wordt geactualiseerd door er vaste rechtspraak in op te nemen en wordt duidelijk gestructureerd.

Deze richtlijn moet er ook voor zorgen dat het beginsel van gelijke behandeling effectief wordt toegepast, met name door de uitbreiding van de regels voor de omkering van de bewijslast tot alle gebieden die onder de materiële werkingssfeer van de richtlijn vallen.

Artikel 2

In dit artikel worden de begrippen directe en indirecte discriminatie, intimidatie op grond van geslacht en seksuele intimidatie gedefinieerd. Het gaat om dezelfde definities als die in de reeds goedgekeurde Richtlijn 2002/73/EG.

Het omvat ook de definitie van beloning van artikel 141, lid 2, van het EG-Verdrag en de definitie van ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid van artikel 2 van Richtlijn 86/378/EEG, gewijzigd bij artikel 1, punt 1, lid 1, van Richtlijn 96/97/EG.

Artikel 3

In dit artikel wordt de personele werkingssfeer van de richtlijn gedefinieerd in dezelfde bewoordingen als in Richtlijn 96/97/EG.

Lid 2 omvat een standaardformulering die in alle richtlijnen over de gelijke behandeling van mannen en vrouwen voorkomt. Het gaat om het algemeen aanvaarde beginsel dat maatregelen ter bescherming van vrouwen tijdens zwangerschap en moederschap een toegestane uitzondering op het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen zijn. Hier wordt een tekst van artikel 1, punt 2, van Richtlijn 2002/73/EG overgenomen die horizontaal op de richtlijnen van toepassing is (zie ook artikel 5, lid 2, van Richtlijn 86/378/EEG).

In lid 3 is de gewijzigde eerste zin van artikel 2, lid 7, vierde alinea, van Richtlijn 76/207/EEG, gewijzigd bij artikel 1, punt 2, van Richtlijn 2002/73/EG⁵², overgenomen.

TITEL II

Specifieke bepalingen

Hoofdstuk 1

Beginsel van gelijke beloning

Artikel 4

Dit artikel komt overeen met het voornaamste artikel van Richtlijn 75/117/EEG over gelijke beloning, dat licht is aangepast aan de recente jurisprudentie van het Hof, met name het arrest van 17 september 2002 in zaak C-320/00, A. G. Lawrence e.a. tegen Regent Office Care Ltd., Commercial Catering Group en Mitie Secure Services Ltd.⁵³, en het arrest van 13 januari 2004 in zaak C-256/01, Debra Allonby tegen Accrington/Rosssendale College⁵⁴. In deze arresten introduceerde het Hof voor de vergelijking van gelijkwaardig werk een nieuw element dat ruimer is dan dezelfde onderneming of dienst, namelijk één bron. Het Hof merkte op dat “niets in de bewoordingen van artikel 141, lid 1, EG erop wijst dat deze bepaling enkel toepasselijk is in situaties waarin mannen en vrouwen voor eenzelfde werkgever werken”.

Het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen houdt dus in dat de beloning voor gelijk of gelijkwaardig werk niet noodzakelijk door dezelfde werkgever hoeft te worden betaald, maar wel afkomstig moet zijn uit één bron waaraan de verschillen in loonvoorwaarden kunnen worden toegeschreven. Wanneer er geen sprake is van één bron, ontbreekt een entiteit die verantwoordelijk is voor de ongelijkheid en die de gelijke behandeling zou kunnen herstellen.

Wat werkclassificatie betreft, wordt de tekst van artikel 1 van Richtlijn 75/117/EEG in dit voorstel ongewijzigd overgenomen.

Hoofdstuk 2

Het beginsel van gelijke behandeling in ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid

Artikel 5

Dit artikel komt overeen met artikel 5, lid 1, van Richtlijn 86/378/EEG, dat niet gewijzigd is bij Richtlijn 96/97/EG. Overeenkomstig dit artikel is het beginsel van gelijke beloning binnen de in artikel 6 vermelde grenzen van toepassing op ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid.

Artikel 6

⁵² PB L 348 van 28.11.1992, blz. 1.

⁵³ Jurispr. 2002, blz. I-7325.

⁵⁴ Nog niet gepubliceerd.

In het eerste lid van dit artikel wordt artikel 4 van Richtlijn 86/378/EEG, over de materiële werkingsfeer van dit hoofdstuk met betrekking tot ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid, ongewijzigd overgenomen.

Het tweede lid is een nieuwe bepaling waarin de jurisprudentie van het Hof van Justitie over de toepassing van artikel 141, leden 1 en 2, van het EG-Verdrag op bepaalde pensioenregelingen voor ambtenaren wordt opgenomen⁵⁵.

Door de codificatie van deze jurisprudentie wordt verduidelijkt dat de richtlijn ook van toepassing is op een bepaalde categorie ambtenaren indien de uitkering in kwestie wordt uitbetaald op grond van hun dienstbetrekking en rechtstreeks afhankelijk is van het aantal dienstjaren en indien het bedrag ervan wordt berekend op basis van het eindloon van de ambtenaar. Het feit dat een bijzondere regeling voor ambtenaren en overig overheidspersoneel past in het algemene, geharmoniseerde kader van een wettelijke regeling, doet daar geen afbreuk aan (zie met name de arresten-Beune en -Niemi).

Artikel 7

Hier wordt artikel 2, leden 2 en 3, van Richtlijn 86/378/EEG, gewijzigd bij artikel 1, punt 1, van Richtlijn 96/97/EG, ongewijzigd overgenomen.

Net als in de vorige richtlijnen is dit voorstel niet van toepassing op:

- (a) individuele overeenkomsten van zelfstandigen (aangezien het in principe om private contracten gaat);
- (b) regelingen voor zelfstandigen die slechts één lid tellen (aangezien het ook hier in principe om private contracten gaat);
- (c) in het geval van werknemers, verzekeringsovereenkomsten waarbij de werkgever geen partij is.

De punten d) en e) betreffen private overeenkomsten tussen de verzekerde en de regeling, die niet onder de definitie van ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid van artikel 2 van dit voorstel vallen.

Het tweede lid is ongewijzigd overgenomen uit artikel 2, lid 3, van Richtlijn 86/378/EEG, ingevoegd bij artikel 1, punt 1, van Richtlijn 96/97/EG, en komt overeen met de jurisprudentie van het Hof in zijn arrest van 9 november 1993 in zaak C-132/92, *Birds Eye Walls*⁵⁶, over brugpensioenen.

Artikel 8

Dit artikel komt overeen met artikel 6 van Richtlijn 86/378/EEG, gewijzigd bij artikel 1, punt 3, van Richtlijn 96/97/EG. Daarin wordt naar aanleiding van de jurisprudentie van het Hof in

⁵⁵ Arrest van 28 september 1994 in zaak C-7/93, *Beune*, Jurispr. 1994, blz. I-4471, arrest van 17 april 1997 in zaak 147/95, *Evrenopoulos*, Jurispr. 1997, blz. I-2057, arrest van 29 november 2001 in zaak C-366/99, *Griesmar*, Jurispr. 2001, blz. I-9383, arrest van 13 december 2001 in zaak 206/00, *Henri Mouflin*, Jurispr. 2001, blz. I-201 en arrest van 12 september 2002 in zaak C-351/00, *Niemi*, Jurispr. 2002, blz. I-7007.

⁵⁶ *Birds Eye Walls Ltd. tegen Friedel M. Roberts*, Jurispr. 1993, blz. I-5579.

de arresten-Neath en –Coloroll een enuntiatieve opsomming gegeven van bepalingen die in strijd zijn met het beginsel van gelijke behandeling.

Het oorspronkelijke artikel is licht gewijzigd; in lid 1, onder h), wordt namelijk niet verwezen naar de bijlage bij Richtlijn 96/97/EG tot wijziging van Richtlijn 86/378/EEG. In deze bijlage worden voorbeelden gegeven van elementen in door kapitalisatie gefinancierde regelingen met vaststaande uitkeringsniveaus, die ongelijk kunnen 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;

Deze voorbeelden zijn:

- 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.

Artikel 9

Dit artikel komt overeen met artikel 8 van Richtlijn 86/378/EEG, gewijzigd bij artikel 1, punt 4, van Richtlijn 96/97/EG, over de toepassing van de richtlijn op ondernemings- of sectoriële regelingen voor zelfstandigen. De jurisprudentie in het arrest-Barber en de daarop volgende arresten heeft geen gevolgen voor deze bepalingen.

Bepalingen in ondernemings- of sectoriële regelingen voor zelfstandigen die in strijd zijn met het beginsel van gelijke behandeling moeten worden herzien met ingang van uiterlijk 1 januari 1993 of, in landen die na die datum zijn toetreden, vanaf de datum waarop Richtlijn 86/378/EEG, gewijzigd bij Richtlijn 96/97/EG, op hun grondgebied van toepassing is geworden.

De richtlijn belet niet dat de rechten en verplichtingen die betrekking hebben op 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 10

Dit artikel komt overeen met artikel 9 van Richtlijn 86/378/EEG, gewijzigd bij artikel 1, punt 5, van Richtlijn 96/97/EG. Het gaat om afwijkingen met betrekking tot de toepassing van de richtlijn op ondernemings- of sectoriële regelingen voor zelfstandigen waarvoor de jurisprudentie in het arrest-Barber en de daarop volgende arresten, net als in het vorige artikel het geval was, geen gevolgen heeft. Deze afwijkingen betreffen de vaststelling van de pensioengerechtigde leeftijd, het recht op een nabestaandenpensioen en het gelijktrekken van de premies of bijdragen aan ondernemings- of sectoriële regelingen voor zelfstandigen. In artikel 9, punt c), van Richtlijn 86/378/EEG, gewijzigd bij artikel 1, punt 5, van Richtlijn 96/97/EG, wordt een overgangperiode vastgesteld voor het gelijktrekken van de premies of bijdragen van zelfstandigen.

Artikel 11

Dit artikel komt overeen met artikel 2 van Richtlijn 96/97/EG.

De leden 1 en 2 van dit artikel komen overeen met de jurisprudentie van het Hof over de toepassing van artikel 141, lid 2, (ex artikel 119) op ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid die in Richtlijn 96/97/EG is opgenomen. Lid 3 betreft de toepassing van de richtlijn in de lidstaten die vroeger overeenkomstsluitende partij waren bij de overeenkomst betreffende de Europese Economische Ruimte.

Er is echter ook een nieuw lid 4, waarin wordt bepaald dat de datum van 17 mei 1990 in bovengenoemde leden 1 en 2 voor andere lidstaten die na die datum zijn toegetreden, wordt vervangen door de datum waarop artikel 141, lid 2 (ex artikel 119), op hun grondgebied van toepassing is geworden (teneinde de situatie in de toetredende landen te regelen).

Artikel 12

Dit artikel over flexibele pensionering komt overeen met artikel 9 bis van Richtlijn 86/378/EEG, ingevoegd bij artikel 1 van Richtlijn 96/97/EG. Een flexibele pensioengerechtigde leeftijd onder dezelfde voorwaarden voor mannen en vrouwen wordt niet onverenigbaar geacht met deze richtlijn.

Hoofdstuk 3

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

Artikel 13

Het eerste lid van dit artikel komt overeen met artikel 3, lid 1, van Richtlijn 76/207/EEG, gewijzigd bij artikel 1, punt 3, van Richtlijn 2002/73/EG. Dit nieuwe artikel is in soortgelijke bewoordingen gesteld als de richtlijnen op grond van artikel 13 van het EG-Verdrag, namelijk de richtlijnen 2000/43/EG⁵⁷ en 2000/78/EG⁵⁸.

Het tweede lid van dit artikel komt overeen met artikel 2, lid 6, van Richtlijn 76/207/EEG, gewijzigd bij artikel 1, punt 2 van Richtlijn 2002/73/EG. Het betreft de mate waarin van het beginsel van gelijke behandeling mag worden afgeweken in het geval van werk dat door zijn aard door een persoon van een bepaald geslacht moeten worden verricht, overeenkomstig de desbetreffende jurisprudentie van het Hof⁵⁹.

Het derde lid komt overeen met artikel 9, lid 2, van Richtlijn 76/207/EEG, waarin wordt verwezen naar de uitzonderingsbepaling van artikel 2, lid 6, van die richtlijn, gewijzigd bij artikel 1, punt 2, van Richtlijn 2002/73/EG.

Artikel 14

⁵⁷ PB L 180 van 19.7.2000, blz. 22.

⁵⁸ PB L 303 van 2.12.2000, blz. 16.

⁵⁹ Arrest van 15.5.86 in zaak C-222/84, Johnston, Jurispr. 1986, blz. 1651, arrest van 26 oktober 1999 in zaak C-273/97, Sirdar, Jurispr. 1999, blz. I-7403 en arrest van 11 januari 2000 in zaak C-285/98, Kreil, Jurispr. 2000, I-69.

Dit artikel komt overeen met artikel 2, lid 8, van Richtlijn 76/207/EEG, gewijzigd bij artikel 1, punt 2, van Richtlijn 2002/73/EG, en bepaalt, overeenkomstig artikel 141, lid 4, van het EG-Verdrag, dat de lidstaten maatregelen mogen handhaven of goedkeuren om volledige gelijkheid tussen mannen en vrouwen in de praktijk te waarborgen.

Artikel 15

In dit artikel wordt de jurisprudentie van het Hof over zwangerschap en moederschap overgenomen (zie met name zaak C-184/83, Hofmann tegen Barmer Ersatzkasse, Jurispr. 1984, blz. 3047, punt 25, zaak C-421/92, Habermann-Beltermann, Jurispr. 1994, blz. I-1657, punt 21, en zaak C-32/93, Webb tegen EMO Air Cargo, Jurispr. 1994, blz. I-3567, punt 20). Hier wordt het verband tussen Richtlijn 92/85/EEG en dit voorstel voor een richtlijn verduidelijkt wat betreft onderwerpen die in dit hoofdstuk worden behandeld en die overeenkomstig de jurisprudentie onder artikel 2, lid 7, tweede en derde alinea, van Richtlijn 76/207/EEG, gewijzigd bij artikel 1, punt 2, van Richtlijn 2002/73/EG, vallen.

Het voorgestelde eerste lid, “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”, komt overeen met artikel 2, lid 7, derde alinea, van Richtlijn 76/207/EEG, gewijzigd bij artikel 1, punt 2, van Richtlijn 2002/73/EG.

In het tweede lid wordt de tekst van artikel 2, lid 7, tweede alinea, van Richtlijn 76/207/EEG, ingevoegd bij artikel 1, punt 2, van Richtlijn 2002/73/EG, ongewijzigd overgenomen. Deze komt overeen met de jurisprudentie van het Hof over het recht van vrouwen om met moederschapsverlof te gaan en daarna onder voor hen niet minder gunstige voorwaarden en omstandigheden naar hun baan of naar een gelijkwaardige functie terug te keren en te profiteren van elke verbetering in de arbeidsvoorwaarden waarop zij tijdens hun afwezigheid aanspraak zouden hebben kunnen maken.

Artikel 16

In dit artikel wordt het tweede deel van artikel 2, lid 7, vierde alinea, van Richtlijn 76/207/EEG, ingevoegd bij artikel 1, punt 2, van Richtlijn 2002/73/EG, ongewijzigd overgenomen. Daarin wordt bepaald dat de richtlijn evenmin afbreuk doet aan het recht van lidstaten om een afzonderlijk recht op vaderschapsverlof en/of adoptieverlof te erkennen. Lidstaten die dergelijke rechten erkennen, moeten de nodige maatregelen nemen 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.

Deze bepaling betreffende ouderschaps- en adoptieverlof is door het Europees Parlement en de Raad ingevoegd bij de onderhandelingen over de goedkeuring van Richtlijn 2002/73/EG.

TITEL III

Horizontale bepalingen

Hoofdstuk 1

Verdediging van rechten

Deel 1

Verhaal

Artikel 17

Dit artikel komt overeen met artikel 6, leden 1, 3 en 4, van Richtlijn 76/207/EEG, gewijzigd bij artikel 1, punt 5 van Richtlijn 2002/73/EG, dat is aangepast zodat het ook van toepassing is op gelijke beloning.

Overeenkomstig de jurisprudentie van het Hof⁶⁰ wordt in lid 3 bepaald dat de leden 1 en 2 de nationale regels betreffende de termijnen voor de instelling van een rechtsvordering aangaande het beginsel van gelijke behandeling onverlet laten. Dit komt overeen met artikel 6, lid 4, van Richtlijn 76/207/EEG, ingevoegd bij artikel 1, punt 5, van Richtlijn 2002/73/EG.

Artikel 18

Dit artikel komt overeen met artikel 6, lid 2, van Richtlijn 76/207/EEG, gewijzigd bij artikel 1, punt 5, van Richtlijn 2002/73/EG. Het voorziet, overeenkomstig de jurisprudentie van het Hof, in compensatie bij inbreuken op het beginsel van gelijke behandeling.

Deel 2

Bewijslast

Artikel 19

Dit artikel komt overeen met het voornaamste artikel van Richtlijn 97/80/EG over de bewijslast, namelijk artikel 4.

Artikel 20

Dit artikel komt overeen met artikel 3 van Richtlijn 97/80/EG over de werkingssfeer van die richtlijn. Ook dit artikel is enigszins aangepast zodat het van toepassing is op alle situaties waarop dit voorstel voor een richtlijn betrekking heeft (zie hierboven).

De uitzondering voor strafrechtelijke procedures (artikel 3, lid 2, van Richtlijn 97/80/EG) is overgenomen in lid 2.

⁶⁰ Arrest van 16 mei 2000 in zaak C-78/98, Preston, Jurispr. 2000, blz. I-3201.

Hoofdstuk 2

Organen voor de bevordering van gelijke behandeling – sociale dialoog

Artikel 21

Dit artikel betreft de oprichting, de rol en de bevoegdheden van organen voor de bevordering van gelijke behandeling, zoals bepaald in artikel 8 bis van Richtlijn 76/207/EEG, ingevoegd bij artikel 1, punt 7, van Richtlijn 2002/73/EG. In dit voorstel is deze bepaling van toepassing op alle onderwerpen waarop de richtlijnen die bij deze herschikking worden samengevoegd, van toepassing zijn.

Artikel 22

Dit artikel bepaalt dat de lidstaten overeenkomstig hun nationale tradities en praktijken de sociale dialoog bevorderen en plannen voor gelijkheid op het werk aanmoedigen.

Dit artikel komt overeen met artikel 8 ter van Richtlijn 76/207/EEG, ingevoegd bij artikel 1, punt 7, van Richtlijn 2002/73/EG. Het is van toepassing op alle onderwerpen waarop dit voorstel voor een richtlijn betrekking heeft.

Artikel 23

Dit artikel bepaalt dat de lidstaten de dialoog bevorderen 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. Deze bepaling bestaat reeds in artikel 8 quater van Richtlijn 76/207/EEG, ingevoegd bij artikel 1, punt 7, van Richtlijn 2002/73/EG, en is horizontaal van toepassing op alle onderwerpen waarop dit voorstel van toepassing is. De onlangs goedgekeurde richtlijnen op grond van artikel 13 van het EG-Verdrag (de richtlijnen 2002/43/EG en 2000/78/EG) bevatten een soortgelijk artikel.

TITEL IV

Tenuitvoerlegging

Artikel 24

Dit artikel is een klassieke bepaling over de naleving van de richtlijn door de lidstaten, die is overgenomen uit artikel 3, lid 2, van Richtlijn 76/207/EEG, gewijzigd bij artikel 1, punt 3, van Richtlijn 2002/73/EG. Gelijke behandeling houdt in dat discriminatie die voortvloeit uit wettelijke of bestuursrechtelijke bepalingen wordt opgeheven. Daarom moeten de lidstaten alle dergelijke maatregelen afschaffen. Net als in eerdere wetgeving wordt ook in deze richtlijn bepaald dat alle bepalingen die in strijd zijn met het beginsel van gelijke behandeling nietig worden verklaard of worden gewijzigd, of nietig kunnen worden verklaard indien er beroep tegen wordt aangetekend.

Artikel 25

Deze bepaling komt uit Richtlijn 2002/73/EG en is horizontaal van toepassing op alle situaties die binnen de materiële werkingssfeer van de richtlijn vallen (artikel 1, punt 6, tot wijziging

van artikel 7 van Richtlijn 76/207/EEG) en verplicht de lidstaten in hun interne rechtsorde de nodige maatregelen op te nemen om te zorgen voor bescherming van werknemers, met inbegrip van vertegenwoordigers van de werknemers volgens de nationale wetgeving en/of praktijken, tegen ontslag of enige andere nadelige behandeling waarmee de werkgever reageert op een klacht binnen de onderneming of op een procedure om het beginsel van gelijke behandeling te doen naleven.

Artikel 26

Dit artikel is een standaardbepaling over sancties tegen inbreuken op het beginsel van gelijke behandeling. Artikel 8 quinquies van Richtlijn 76/207/EEG, ingevoegd bij artikel 1, punt 7, van Richtlijn 2002/73/EG, omvat gelijkwaardige bepalingen, die hier worden samengevoegd en van toepassing zijn op alle onderwerpen waarop deze richtlijn van toepassing is.

Artikel 27

Dit artikel komt overeen met artikel 2, lid 5, van Richtlijn 76/207/EEG, ingevoegd bij artikel 1, punt 2, van Richtlijn 2002/73/EG, en bepaalt dat de lidstaten preventieve maatregelen tegen discriminatie op grond van geslacht, intimidatie en seksuele intimidatie moeten aanmoedigen.

Artikel 28

Volgens deze standaardbepaling mag het bestaande niveau van bescherming tegen discriminatie op grond van geslacht in de lidstaten bij de uitvoering van deze richtlijn niet worden verlaagd.

Artikel 29

Dit artikel over gendermainstreaming is geïnspireerd op artikel 3, lid 2, van het EG-Verdrag en is gelijkkluidend met artikel 1, lid 1 bis, van Richtlijn 76/207/EEG, ingevoegd bij artikel 1, punt 1, van Richtlijn 2002/73/EG. Deze bepaling is horizontaal van toepassing op alle onderwerpen waarop alle richtlijnen die hier worden herschikt, van toepassing zijn.

Artikel 30

Deze bepaling komt uit Richtlijn 97/80/EG (artikel 5) en Richtlijn 75/117/EEG (artikel 7) en verplicht de lidstaten er zorg voor te dragen 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, bijvoorbeeld op de arbeidsplaats. Deze belangrijke bepaling is horizontaal van toepassing op alle onderwerpen waarop dit voorstel voor een richtlijn van toepassing is.

TITEL V

Slotbepalingen

Artikel 31

Volgens lid 1 moeten de lidstaten uiterlijk ... aan de Commissie verslag uitbrengen over de toepassing van de richtlijn, zodat de Commissie een verslag aan het Europees Parlement en de Raad kan opstellen.

Lid 2 komt overeen met de bepaling in artikel 2, lid 3, van Richtlijn 2002/73/EG over de vierjaarlijkse rapportage over de maatregelen die de lidstaten krachtens artikel 141, lid 4, van het EG-Verdrag hebben genomen.

Artikel 32

Dit artikel bepaalt dat de richtlijn eventueel kan worden herzien en komt in soortgelijke bewoordingen voor in andere richtlijnen. De Commissie zal het effect van de richtlijn zorgvuldig evalueren en zo nodig aanpassingen voorstellen.

Artikel 33

In lid 1 van dit artikel wordt de termijn voor de omzetting van de richtlijn door de lidstaten vastgesteld. Zoals onlangs is overeengekomen, wordt ook bepaald dat de lidstaten de tekst van de omzettingbepalingen moeten mededelen.

Lid 2 is een standaardbepaling waarin wordt vereist dat in de omzettingbepalingen of bij de bekendmaking daarvan naar de richtlijn wordt verwezen. Voorts wordt in dit lid bepaald dat in die verwijzing moet worden vermeld dat verwijzingen in bestaande wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen naar richtlijnen die bij deze richtlijn zijn ingetrokken, als verwijzingen naar deze richtlijn gelden.

Artikel 34

Dit artikel bepaalt dat de richtlijnen die hier worden herschikt, worden ingetrokken zodra deze richtlijn door de Raad en het Europees Parlement is goedgekeurd. Deze bepaling laat de verplichtingen van de lidstaten met betrekking tot de termijnen voor de omzetting in nationaal recht en de toepassing van de bestaande richtlijnen onverlet.

Artikel 35

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

Artikel 36

In dit standaardartikel wordt vermeld dat de richtlijn tot de lidstaten gericht is.

Voorstel voor een

RICHTLIJN VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD

betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in werkgelegenheid en beroep

HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE,

Gelet op het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap, en met name op artikel 141, lid 3,

Gezien het voorstel van de Commissie⁶¹,

Gezien het advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité⁶²,

Gezien het advies van het Comité van de Regio's⁶³,

Volgens de procedure van artikel 251 van het Verdrag,

Overwegende hetgeen volgt:

↓ nieuw

(1) Richtlijn 76/207/EEG van de Raad van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden⁶⁴ en Richtlijn 86/378/EEG van de Raad van 24 juli 1986 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen in ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid⁶⁵ zijn in belangrijke mate gewijzigd. 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 werknemers⁶⁶ en Richtlijn 97/80/EG van de Raad van 15 december 1997 inzake de bewijslast in gevallen van discriminatie

⁶¹ PB C [...] van [...], blz. [...].

⁶² PB C [...] van [...], blz. [...].

⁶³ PB C [...] van [...], blz. [...].

⁶⁴ PB L 39 van 14.2.1976, blz. 40, Richtlijn gewijzigd bij Richtlijn 2002/73/EG (PB L 269 van 5.10.2002, blz. 15).

⁶⁵ PB L 225 van 12.8.1986, blz. 40, Richtlijn gewijzigd bij Richtlijn 96/97/EG (PB L 46 van 17.2.1997, blz. 20).

⁶⁶ PB L 45 van 19.2.1975, blz. 19.

op grond van het geslacht⁶⁷ omvatten ook bepalingen met het oog op de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen. Aangezien verdere wijzigingen in deze richtlijnen moeten worden aangebracht, moeten deze worden herschikt om meer duidelijkheid te scheppen en om de voornaamste bepalingen op dit gebied alsook een aantal ontwikkelingen die voortvloeien uit de jurisprudentie van het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen in één tekst samen te voegen.

↓ 2002/73/EG, overweging 4
(aangepast)

- (2) ~~Gelijkheid~~ ☒ Gelijke behandeling ☒ van mannen en vrouwen is een fundamenteel beginsel ☒ van de communautaire wetgeving dat de Gemeenschap overeenkomstig ☒ krachtens artikel 2 en artikel 3, lid 2, van het EG-Verdrag, alsmede krachtens de jurisprudentie van het Hof van Justitie. Deze verdragsbepalingen schrijven voor dat ~~gelijkheid van mannen en vrouwen een “taak” is en een “doel” is van de Gemeenschap en zij leggen de positieve verplichting op deze gelijkheid bij elk optreden ☒ moet ☒ “te bevorderen”.~~

↓ 2002/73/EG, overweging 5
(aangepast)

- (3) Artikel 141 ☒ , lid 3, ☒ van het Verdrag, ~~en met name lid 3, heeft met name betrekking op~~ ☒ vormt nu een specifieke rechtsgrond voor de vaststelling van communautaire maatregelen om de toepassing te waarborgen van het beginsel van ☒ gelijke kansen en gelijke behandeling ~~van mannen en vrouwen~~ in werkgelegenheid en beroep, ☒ met inbegrip van het beginsel van gelijke beloning voor gelijk of gelijkwaardig werk ☒ .

↓ 2002/73/EG, overweging 3
(aangepast)

- (4) ☒ Ook de artikelen 21 en 23 van ☒ ~~In de onderhavige richtlijn worden de fundamentele rechten geëerbiedigd en worden de beginselen welke met name zijn vastgelegd in~~ het Handvest van de Grondrechten van de Europese Unie nageleefd ☒ verbieden elke discriminatie op grond van geslacht en bekrachtigen het recht van mannen en vrouwen op gelijke behandeling op alle gebieden, met inbegrip van werkgelegenheid, beroep en beloning ☒ .

⇩ nieuw

- (5) Voor meer coherentie is één definitie van directe en indirecte discriminatie nodig.

⁶⁷ PB L 14 van 20.1.1998, blz. 6, Richtlijn gewijzigd bij Richtlijn 98/52/EG (PB L 205 van 22.7.1998, blz. 66).

↓ 97/80/EG, overweging 19
(aangepast)

~~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;~~

↓ 2002/73/EG, overweging 8
(aangepast)

- (6) Intimidatie die verband houdt met het geslacht van een persoon en seksuele intimidatie zijn strijdig met het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen. ~~Het is~~ en moeten daarom ~~noodzakelijk deze begrippen te definiëren en deze vormen van~~ in deze richtlijn als discriminatie op grond van geslacht worden beschouwd te verbieden. ~~Te dien einde moet worden benadrukt dat deze~~ Deze vormen van discriminatie doen zich niet alleen op de werkplek voordoen, maar ook in de context van de toegang tot ~~werk~~ het arbeidsproces en beroepsopleiding, ~~gedurende de arbeid en het beroep.~~
-

↓ 2002/73/EG, overweging 9
(aangepast)

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

↓ nieuw

- (8) Het in artikel 141 van het Verdrag vastgelegde beginsel van gelijke beloning voor gelijk of gelijkwaardig werk vormt een belangrijk aspect van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen. Daarom moet de toepassing ervan nader worden geregeld.
- (9) Het is voldoende aangetoond dat het beginsel van gelijke beloning niet enkel van toepassing is in situaties waarin mannen en vrouwen voor dezelfde werkgever werken. Volgens de arresten van het Hof van Justitie in zaak C-320/00, A.G. Lawrence e.a. tegen Regent Office Care Ltd., Commercial Catering Group en Mitie Secure Services Ltd.⁶⁸, en zaak C-256/01, Debra Allonby tegen Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional en Secretary of State

⁶⁸ Jurispr. 2002, blz. I-7325.

for Education and Employment⁶⁹, moet er echter één bron zijn waaraan de verschillen in loonvoorwaarden kunnen worden toegeschreven, aangezien er anders geen entiteit is die verantwoordelijk is voor de ongelijkheid en die de gelijke behandeling zou kunnen herstellen.

↓ 86/378/EEG, overweging 1
(aangepast)

~~Overwegende dat in de bewoordingen van het 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;~~

↓ 86/378/EEG, overweging 2
(aangepast)

~~Overwegende dat het beginsel van gelijke beloning weliswaar direct 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;~~

↓ 75/117/EEG, overweging 1
(aangepast)

~~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 markt vormt;~~

↓ 75/117/EEG, overweging 2
(aangepast)

~~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;~~

⁶⁹ Arrest van 13.1.2004.

↓ 75/117/EEG, overweging 3
(aangepast)

~~Overwegende dat in de Resolutie van de Raad van 21 januari 1974 betreffende een sociaal actieprogramma⁷⁰, 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 voorrang moet worden verleend aan acties ten behoeve van de vrouw op het stuk van de toegang tot arbeid en beroepsopleiding, en de gelegenheid in haar beroep vooruit te komen, alsmede de arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van de bezoldiging;~~

↓ 75/117/EEG, overweging 4
(aangepast)

~~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;~~

↓ 75/117/EEG, overweging 5
(aangepast)

~~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;~~

↓ nieuw

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

↓ 86/378/EEG, overweging 3
(aangepast)

~~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~~

⁷⁰ PB nr. C 13 van 12.2.1974, blz. 1.

~~mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden⁷¹ is bepaald dat de Raad, ten einde de geleidelijke tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling op het gebied van de sociale zekerheid te waarborgen, op voorstel van de Commissie bepalingen vaststelt waarbij met name de inhoud, de draagwijdte en de wijze van toepassing van dat 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 zekerheid⁷² heeft vastgesteld;~~

↓ 86/378/EEG, overweging 4
(aangepast)

~~Overwegende dat in artikel 3, lid 3, van Richtlijn 79/7/EEG is bepaald dat de Raad, ten einde 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;~~

↓ 86/378/EEG, overweging 5
(aangepast)

~~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 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;~~

↓ 86/378/EEG, overweging 6
(aangepast)

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

↓ 96/97/EG, overweging 2
(aangepast)

(11) ~~Overwegende dat het~~ ☒ Het ☒ Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen ☒ heeft ☒ in zijn arrest van 17 mei 1990 in zaak C-262/88 ☒, ☒ (Barber tegen

⁷¹ PB nr. L 39 van 14. 2.1976, blz. 40.

⁷² PB nr. L 6 van 10.1.1979, blz. 24.

Guardian Royal Exchange Assurance Group)⁷³, erkent bepaald dat alle vormen van bedrijfspensioenen een element van de beloning vormen in de zin van artikel 141 ~~119~~ van het Verdrag.

↓ nieuw

- (12) Hoewel socialezekerheidsuitkeringen niet onder het begrip beloning in de zin van artikel 141 van het Verdrag vallen, is nu duidelijk aangetoond dat pensioenregelingen voor ambtenaren binnen de werkingssfeer van het beginsel van gelijke beloning vallen indien de uitkering uit hoofde van de regeling aan de werknemers wordt betaald op grond van hun arbeidsverhouding met de overheid, niettegenstaande het feit dat deze regelingen deel uitmaken van een algemene wettelijke regeling. Volgens de arresten van het Hof van Justitie in zaak C-7/93, Bestuur van het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds tegen G. A. Beune⁷⁴, en zaak C-351/00, Pirkko Niemi⁷⁵, wordt aan deze voorwaarde voldaan indien de pensioenregeling slechts geldt voor een bijzondere categorie van werknemers, indien de uitkering rechtstreeks afhankelijk is van het aantal dienstjaren en indien het bedrag ervan wordt berekend op basis van het eindloon van de ambtenaar. Voor alle duidelijkheid moet dit in een specifieke bepaling worden vastgesteld.

↓ 96/97/EG, overweging 10
(aangepast)

- (13) ~~Overwegende dat het~~ Het Hof van Justitie ~~bovendien in zijn voorgenoemde arresten in de zaken C-152/92 en C-200/91 preciseert~~ heeft bevestigd dat de premies en bijdragen van ~~de~~ mannelijke en vrouwelijke werknemers aan een pensioenregeling met vaststaande uitkeringsniveaus ~~voor mannelijke en vrouwelijke werknemers even hoog moeten zijn, daar deze~~ onder artikel 141 ~~119~~ van het Verdrag vallen, terwijl de ongelijkheid van de werkgeverspremies, betaald in het kader van een door kapitalisatie gefinancierde bedrijfspensioenregeling met vaststaande uitkeringen, uit hoofde van het gebruik van naar geslacht verschillende actuariële gegevens niet in het licht van die zelfde bepaling kan worden beoordeeld; .

↓ 96/97/EG, overweging 4
(aangepast)

- (14) ~~Overwegende dat, overeenkomstig het aan het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap gehechte Protocol nr. 2 ad artikel 119 van het Verdrag,~~ Volgens vaste rechtspraak mogen uitkeringen uit hoofde van een ondernemings- of sectoriële regeling inzake sociale zekerheid niet als beloning worden beschouwd ~~indien en~~ voor zover zij kunnen worden toegerekend aan tijdvakken van arbeid vóór

⁷³ Jurispr. 1990, blz. I-1889.

⁷⁴ Jurispr. 1994, blz. I-4471.

⁷⁵ Jurispr. 2002, blz. I-7007.

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

↓ 2002/73/EG, overweging 11
(aangepast)

- (15) ☒ Voor de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen in werkgelegenheid en beroep is het essentieel dat voor een gelijke toegang tot het arbeidsproces en de daarvoor vereiste beroepsopleiding wordt gezorgd. Uitzonderingen op dit beginsel moeten daarom beperkt blijven tot ☒ ~~De beroepsactiviteiten die de lidstaten van de werkingssfeer van Richtlijn 76/207/EEG kunnen uitsluiten, moeten worden beperkt tot de beroepsactiviteiten~~ die ertoe noodzakelijk zijn dat een persoon van een bepaald geslacht de arbeid verricht wegens de aard van de ~~betrokken specifieke~~ beroepsactiviteiten ☒ of de context waarin ze worden verricht ☒ , mits het nagestreefde doel legitiem is en ☒ aan ☒ het evenredigheidsbeginsel, zoals het in de jurisprudentie van het Hof van Justitie is vastgesteld, geëerbiedigd wordt⁷⁶ ☒ voldoet ☒ .

↓ 76/207/EEG, overweging 1
(aangepast)

~~Overwegende dat de Raad, in zijn resolutie van 21 januari 1974 betreffende een sociaal actieprogramma⁷⁷, als een van de prioriteiten heeft bepaald dat er acties moeten worden ondernomen teneinde de gelijkheid van mannen en vrouwen te verwezenlijken voor wat betreft de toegang tot arbeid en beroepsopleiding, en de gelegenheid in hun beroep vooruit te komen, alsmede de arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van de bezoldiging;~~

↓ 76/207/EEG, overweging 2
(aangepast)

~~Overwegende dat wat de bezoldiging betreft, de Raad op 10 februari 1975 Richtlijn nr. 75/117/EEG betreffende het nader tot elkaar brengen van de wetgevingen der lidstaten inzake de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers⁷⁸ heeft vastgesteld;~~

⁷⁶ ~~Zaak C-222/84, Johnston, Jurisprudentie 1986, blz. 1651, zaak C-273/97, Sirdar, Jurisprudentie 1999, blz. I-7403 en zaak C-285/98, Kreil, Jurisprudentie 2000, blz. I-69.~~

⁷⁷ ~~PB nr. C 13 van 12.2.1974, blz. 1.~~

⁷⁸ ~~PB L 45 van 19.2.1975, blz. 19.~~

↓ 76/207/EEG, overweging 3
(aangepast)

~~Overwegende dat er tevens een actie van de Gemeenschap nodig is om het beginsel van een gelijke behandeling van mannen en vrouwen te realiseren, zowel voor wat betreft de toegang tot het arbeidsproces, tot de beroepsopleiding en de promotiekansen als wat betreft de andere arbeidsvoorwaarden; dat de gelijke behandeling van mannelijke en vrouwelijke werknemers een van de doelstellingen van de Gemeenschap vormt, voorzover hierdoor met name de onderlinge aanpassing op de weg van de vooruitgang van de levensstandaard en de arbeidsvoorwaarden van de werknemers wordt bevorderd; dat in het Verdrag niet is voorzien in de daartoe vereiste specifieke bevoegdheden;~~

↓ 76/207/EEG, overweging 4
(aangepast)

~~Overwegende dat het beginsel van gelijke behandeling op het gebied van de sociale zekerheid dient te worden omschreven en geleidelijk ten uitvoer dient te worden gelegd door middel van later te nemen maatregelen;~~

↓ 2002/73/EG, overweging 14
(aangepast)

(16) ~~De lidstaten kunnen uit hoofde van~~ Overeenkomstig artikel 141, lid 4, van het Verdrag belet het beginsel van gelijke behandeling niet dat de lidstaten maatregelen handhaven of aannemen waarbij specifieke voordelen worden ingesteld om de uitoefening van een beroepsactiviteit voor het ondervertegenwoordigde geslacht te vergemakkelijken of om nadelen in de beroepsloopbaan te voorkomen of te compenseren ~~gezien de huidige situatie en gelet op Verklaring nr. 28 bij het Verdrag van Amsterdam dienen de lidstaten in de eerste plaats te streven naar verbetering van de situatie van vrouwen in het beroepsleven.~~

↓ 2002/73/EG, overweging 12
(aangepast)

(17) Uit de jurisprudentie van het Het Hof van Justitie blijkt duidelijk heeft ten aanzien van het beginsel van gelijke behandeling consequent de legitimiteit erkend van de bescherming van vrouwen tijdens en na de zwangerschap; het heeft voorts consequent geoordeeld dat elke de ongunstige behandeling van vrouwen een vrouw die verband houdt met zwangerschap of moederschap een directe discriminatie op grond van geslacht vormt. Een dergelijke behandeling moet daarom uitdrukkelijk in deze richtlijn worden opgenomen.

(18) Het Hof van Justitie heeft ten aanzien van het beginsel van gelijke behandeling consequent de legitimiteit erkend van de bescherming van de biologische gesteldheid

vrouwen bij zwangerschap en moederschap. ~~☒ 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 lactatie⁷⁹ (tiende bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van Richtlijn 89/391/EEG), waarmee beoogd wordt de bescherming te verzekeren van de lichamelijke en geestelijke gezondheid van vrouwen tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de borstvoeding, wordt derhalve door onderhavige richtlijn onverlet gelaten. Volgens de preambule van Richtlijn 92/85/EEG mag de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de borstvoeding geen afbreuk doen aan de plaats van de vrouw op de arbeidsmarkt en evenmin afbreuk doen aan de richtlijnen op het gebied van gelijke behandeling van mannen en vrouwen.~~

- (19) ~~☒ Voor meer duidelijkheid moet ook een uitdrukkelijke bepaling worden opgenomen ter ~~☒ Het Hof van Justitie erkent de~~ bescherming van de rechten inzake de arbeid van vrouwen ~~☒ met zwangerschapsverlof ☒~~, met name hun recht terug te keren naar dezelfde ~~baan~~ of een gelijkwaardige functie, ~~☒ zonder dat hun zwangerschapsverlof nadelige gevolgen heeft voor hun arbeidsvoorwaarden en –omstandigheden ☒ met arbeidsvoorwaarden die voor hen niet minder gunstig zijn, alsmede van hun recht te profiteren van de verbeteringen van de arbeidsvoorwaarden waarop zij tijdens hun afwezigheid aanspraak zouden hebben kunnen maken.~~~~

↓ nieuw

- (20) De lidstaten moeten de nodige maatregelen treffen om het beginsel van gelijke behandeling effectief te doen toepassen.

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

↓ 97/80/EG, overwegingen 13, 14, 16 en 18 (aangepast)

- (22) ~~☒ Voor een effectieve handhaving van het beginsel van gelijke behandeling is het van groot belang dat regels voor de bewijslast worden vastgesteld. Zoals ~~☒ 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 vergt ☒~~ moet worden bepaald ~~☒ dat de bewijslast bij de verweerder wordt gelegd ☒~~ indien er een kennelijke discriminatie bestaat, ~~☒ ☐ Overwegende dat de lidstaten kunnen nalaten de regels van de bewijslast toe te passen op ☒~~ behalve in ~~☒~~ procedures waarin de rechter of de bevoegde instantie de feiten~~

⁷⁹ PB L 348 van 28.11.1992, blz. 1.

~~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; ☒ Wel moet worden verduidelijkt ☒ Overwegende dat de beoordeling van de feiten die directe of indirecte discriminatie kunnen doen vermoeden, toekomt ☒ blijft toekomen ☒ aan de nationale gerechtelijke of andere bevoegde instantie, overeenkomstig de nationale wetgeving of praktijk; ☒ . ☒ Overwegende dat ☒ Voorts behouden ☒ de lidstaten het recht behouden om in alle fasen van de procedures een voor de eiser gunstiger bewijsregeling in te voeren; ☒ . ☒~~

↓ 97/80/EG, overweging 1
(aangepast)

~~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;~~

↓ 97/80/EG, overweging 2
(aangepast)

~~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;~~

↓ 97/80/EG, overweging 3
(aangepast)

~~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»;~~

↓ 97/80/EG, overweging 4
(aangepast)

~~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;~~

↓ 97/80/EG, overweging 5
(aangepast)

~~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;~~

↓ 97/80/EG, overweging 6
(aangepast)

~~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;~~

↓ 97/80/EG, overweging 7
(aangepast)

~~Overwegende dat de Gemeenschap en de lidstaten zich, conform artikel 1 van de Overeenkomst, onder andere de verbetering van de levensomstandigheden en de arbeidsvoorwaarden ten doel hebben gesteld; dat de feitelijke toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen tot verwezenlijking van deze doelstelling bijdraagt;~~

↓ 97/80/EG, overweging 8
(aangepast)

~~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 werknemers⁸⁰; 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 arbeidsvoorwaarden⁸¹;~~

⁸⁰ PB L 45 van 19.2.1975, blz. 19.

⁸¹ PB L 39 van 14.2.1976, blz. 40.

↓ 97/80/EG, overweging 9
(aangepast)

~~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 lactatie, 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;~~

↓ 97/80/EG, overweging 10
(aangepast)

~~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 ouderschapsverlof⁸² eveneens gebaseerd is op het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen;~~

↓ 97/80/EG, overweging 11
(aangepast)

~~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;~~

↓ 97/80/EG, overweging 12
(aangepast)

~~Overwegende dat onder «buitengerechtelijke procedures» met name procedures als verzoening en bemiddeling worden verstaan;~~

↓ 97/80/EG, overweging 15
(aangepast)

~~Overwegende dat het noodzakelijk is de bijzondere eigenschappen van de rechtsstelsels van bepaalde lidstaten in aanmerking te nemen onder meer waar het bewijs van~~

⁸² PB L 145 van 19.6.1996.

~~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;~~

↓ 97/80/EG, overweging 17
(aangepast)

~~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 meebrengen om aan te tonen dat zijn praktijk in werkelijkheid niet discriminerend is;~~

↓ 2002/73/EG, overweging 20
(aangepast)

(23) ~~Personen die op grond van geslacht gediscrimineerd zijn, dienen over adequate mogelijkheden voor rechtsbescherming te beschikken. Teneinde een effectiever~~
 Om het beschermingsniveau te verschaffen dat deze richtlijn biedt, verder te verbeteren , dienen verenigingen, organisaties en andere rechtspersonen de bevoegdheid te krijgen om, naargelang hetgeen de lidstaten bepalen, namens of ten behoeve van een eiser slachtoffer, een procedure aanhangig te maken, onverminderd de nationale procedureregels betreffende de vertegenwoordiging en verdediging ~~in rechte~~.

↓ 2002/73/EG, overweging 17
(aangepast)

(24) ~~Het Hof van Justitie heeft geoordeeld dat, gelet~~ Gelet op het fundamentele karakter van het recht op effectieve rechtsbescherming, moet ervoor worden gezorgd dat werknemers ook na beëindiging van de ~~dienst~~ betrekking die aanleiding heeft gegeven tot een vermeende inbreuk op het beginsel van gelijke behandeling, recht blijven hebben op deze bescherming⁸³. ~~Een werknemer die een uit hoofde van deze richtlijn beschermd persoon verdedigt, of voor deze persoon getuigt, dient recht te hebben op dezelfde bescherming.~~

↓ 2002/73/EG, overweging 18
(aangepast)

(25) Het Hof van Justitie heeft duidelijk bepaald geoordeeld dat, om effectief te zijn, het beginsel van gelijke behandeling impliceert dat, ~~telkens wanneer dit wordt~~

⁸³ Zaak C-185/97, Coote, Jurisprudentie 1998, blz. I-5199.

~~overtreden, de vergoeding die voor een inbreuk wordt toegekend aan de gediscrimineerde werknemer in verhouding moet staan tot de geleden schade. Het heeft voorts gepreciseerd dat het vooraf bepalen van Daarom mag niet worden toegestaan dat vooraf een maximumbedrag voor effectieve compensatie wordt vastgesteld kan beletten en dat het niet toekennen van rente ter compensatie van het geleden verlies niet is toegestaan⁸⁴.~~

↓ 2002/73/EG, overweging 21
(aangepast)

- (26) Om de effectieve toepassing van het beginsel van gelijke behandeling te bevorderen, dienen de 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 grond van geslacht op de werkplek aan te pakken en te bestrijden.~~

↓ 2002/73/EG, overweging 22

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

↓ 2002/73/EG, overweging 23
(aangepast)

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

↓ 97/80/EG, overweging 20
(aangepast)

~~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;~~

⁸⁴ ~~Zaak C-180/95, Drachmpaehl, Jurisprudentie 1997, blz. I-2195. Zaak C-271/91, Marshall, Jurisprudentie 1993, blz. I-4367.~~

↓ nieuw

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

(30) Deze richtlijn dient de verplichtingen van de lidstaten met betrekking tot de in bijlage 1, deel B, genoemde termijnen voor omzetting in nationaal recht van de aldaar genoemde richtlijnen onverlet te laten,

↓ nieuw

HEBBEN DE VOLGENDE RICHTLIJN VASTGESTELD:

TITEL I

ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1

Doel van deze richtlijn is het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in werkgelegenheid en beroep te doen toepassen.

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

a) de toegang tot het arbeidsproces, met inbegrip van promotiekansen, en tot beroepsopleiding;

b) arbeidsvoorwaarden en –omstandigheden, met inbegrip van beloning;

c) ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid.

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

↓ 76/207/EEG (aangepast)

~~*Artikel 1*~~

~~1. Deze richtlijn beoogt de tenuitvoerlegging in de lidstaten 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.~~

~~2. Teneinde 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.~~

↓ 86/378/EEG (aangepast)

~~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».~~

↓ 97/80/EG (aangepast)

~~Artikel 1~~

Doel

~~Deze richtlijn beoogt te waarborgen dat de door de lidstaten overeenkomstig het beginsel van gelijke behandeling genomen maatregelen, teneinde een ieder 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.~~

↓ 2002/73/EG, artikel 1, punt 2 (aangepast)

Artikel 2

~~2. ☒ 1. ☒ Voor de toepassing van deze richtlijn zijn de volgende definities van toepassing ☒ wordt verstaan onder ☒ :~~

↓ 2002/73/EG, artikel 1, punt 2
(aangepast)

☒ a) ☒ - “directe discriminatie”: wanneer iemand op grond van geslacht minder gunstig wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld;

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

↓ 97/80/EG, artikel 2, lid 2
(aangepast)

~~– 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.~~

↓ 2002/73/EG, artikel 1, punt 2
(aangepast)

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

☒ d) ☒ - “seksuele intimidatie”: wanneer zich enige vorm van ongewenst verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie voordoet met als doel of gevolg dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd;

↓ nieuw

e) “beloning”: 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 betaalt uit hoofde van zijn dienstbetrekking;

↓ 96/97/EG, artikel 1, punt 1
(aangepast)

~~f) 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.~~

↓ 2002/73/EG, artikel 1, punt 2
(aangepast)

~~3. 2. Voor de toepassing van deze richtlijn omvat discriminatie:~~

~~a) Intimidatie intimidatie en seksuele intimidatie in de zin van deze richtlijn worden beschouwd als discriminatie op grond van geslacht en zijn derhalve verboden , alsook een minder gunstige behandeling op grond van het feit dat iemand zulk gedrag afwijst of lijdzaam ondergaat;~~

~~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 b) een opdracht tot het discrimineren van personen op basis grond van geslacht wordt beschouwd als discriminatie in de zin van deze richtlijn.~~

↓ 96/97/EG, artikel 1, punt 2
(aangepast)

Artikel 3

~~1. Deze richtlijn is van toepassing op de beroepsbevolking, met inbegrip van zelfstandigen, van werknemers wier arbeid is onderbroken door ziekte, moederschap, ongeval of onvrijwillige werkloosheid, en van werkzoekenden of , op gepensioneerde of invalide werknemers, alsmede op de hun rechtverkrijgenden van deze werknemers, overeenkomstig de nationale wetgeving en/of praktijk.~~

↓ 2002/73/EG, artikel 1, punt 2
(aangepast)

~~2. Deze richtlijn laat bepalingen betreffende de bescherming van vrouwen, in het bijzonder wat zwangerschap en moederschap betreft, onverlet.~~

~~⊗ 3. ⊗ 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 gesloten raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof⁸⁵ 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 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)⁸⁶ onverlet.~~

↓ 86/378/EEG, artikel 5, lid 2
(aangepast)

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

↓ 75/117/EEG, artikel 1
(aangepast)
⇒ nieuw

⊗ TITEL II ⊗

⊗ SPECIFIEKE BEPALINGEN ⊗

⊗ Hoofdstuk 1 ⊗

⊗ Beginsel van gelijke beloning ⊗

Artikel 4

~~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 ⊗ Voor ⊗ gelijke arbeid of voor arbeid waaraan gelijke waarde wordt toegekend ⊗, moet ⊗ ieder onderscheid naar kunne ⊗ elke discriminatie op grond van geslacht ⊗ wordt afgeschaft ten aanzien van alle elementen en voorwaarden van de ⊗ een ⊗ beloning ⇒ die aan één bron is toe te schrijven, ⇐ ⊗ worden afgeschaft ⊗.~~

↓ 75/117/EEG, artikel 1
(aangepast)

In het bijzonder, wanneer voor de vaststelling van de beloning gebruik wordt gemaakt van een systeem van werkclassificatie, dient ⊗ moet ⊗ dit systeem te berusten op criteria die

⁸⁵ PB L 145 van 19.6.1996, blz. 4.

⁸⁶ PB L 348 van 28.11.1992, blz. 1.

voor mannelijke en vrouwelijke werknemers eender zijn, en zodanig te zijn opgezet dat ieder onderscheid naar kunne ☒ elke discriminatie op grond van geslacht ☒ is uitgesloten.

↓ 86/378/EEG (aangepast)

☒ Hoofdstuk 2 ☒

☒ Het beginsel van gelijke behandeling in ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid ☒

Artikel 5

~~1. Onder de in onderstaande bepalingen vastgestelde voorwaarden~~ ☒ Onverminderd artikel 4 ☒ ~~houdt het beginsel van gelijke behandeling in dat~~ ☒ is ☒ iedere vorm van ☒ directe of indirecte ☒ discriminatie op grond van geslacht ☒ in ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid ☒, ~~hetzij direct, hetzij indirect, door verwijzing naar met name de echtelijke staat of de gezinssituatie, is uitgesloten~~ ☒ verboden ☒, in het bijzonder met betrekking tot:

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

↓ 86/378/EEG, artikel 4
(aangepast)

Artikel 6

☒ 1. ~~Deze richtlijn~~ ☒ Dit hoofdstuk ☒ is van toepassing op:

- a) ondernemings- en sectoriële regelingen die bescherming bieden tegen de volgende eventualiteiten ☒ : ☒
 - ☒ i) ☒ ziekte,
 - ☒ ii) ☒ invaliditeit,
 - ☒ iii) ☒ ouderdom, met inbegrip van vervroegde uittreding,
 - ☒ iv) ☒ arbeidsongevallen en beroepsziekten,

- v) werkloosheid;

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

↓ nieuw

2. Dit hoofdstuk is eveneens van toepassing op pensioenregelingen voor een bijzondere categorie van werknemers zoals ambtenaren, indien de uitkering uit hoofde van de regeling wordt betaald op grond van de dienstbetrekking met de overheid en rechtstreeks afhankelijk is van het aantal dienstjaren en indien het bedrag ervan wordt berekend op basis van het eindloon van de ambtenaar. Het feit dat een dergelijke regeling deel uitmaakt van een algemene wettelijke regeling, doet daar geen afbreuk aan.

↓ 96/97/EG, artikel 1, punt 1
(aangepast)

Artikel 7

~~2.~~ 1. ~~Deze richtlijn~~ Dit hoofdstuk is niet van toepassing op:

↓ 96/97/EG, artikel 1, punt 1

- 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,

↓ 96/97/EG, artikel 1, punt 1
(aangepast)

- d) de facultatieve bepalingen van de ondernemings- of sectoriële regelingen die de deelnemers individueel worden aangeboden teneinde hun
 - i) hetzij aanvullende prestaties,
 - ii) hetzij de keuze van het tijdstip waarop de normale prestaties voor zelfstandigen zullen ingaan of de keuze tussen verscheidene prestaties te waarborgen;

- e) ondernemings- of sectoriële regelingen waarin de prestaties worden gefinancierd door middel van premies of bijdragen die door de werknemers op vrijwillige basis ~~zijn~~ worden betaald.

~~2~~ 2. Het bepaalde in ~~deze richtlijn~~ dit hoofdstuk 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.

↓ 96/97/EG, artikel 1, punt 3
(aangepast)

Artikel ~~6~~ 8

1. Tot de bepalingen die in strijd zijn met het beginsel van gelijke behandeling, moeten die worden gerekend welke , direct of indirect, van het geslacht, ~~hetzij direct, hetzij indirect, met name door verwijzing naar de echtelijke staat of de gezinssituatie,~~ uitgaan om:

↓ 96/97/EG, artikel 1, punt 3

- 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;

↓ 96/97/EG, artikel 1, punt 3
(aangepast)

- d) behoudens voor zover bepaald onder h) , ~~en~~ i) en j) , uiteenlopende regels vast te stellen ~~ten aanzien van~~ met betrekking tot 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;

↓ 96/97/EG, artikel 1, punt 3

- 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;

↓ 96/97/EG, artikel 1, punt 3
(aangepast)

- 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~~ 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;

↓ 96/97/EG, artikel 1, punt 3

- i) uiteenlopende niveaus vast te stellen voor de premies of bijdragen van werknemers;

↓ 96/97/EG, artikel 1, punt 3
(aangepast)

- j) uiteenlopende niveaus vast te stellen voor de premies of bijdragen van werkgevers , behalve:
 - i) 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;
 - (ii) bij door kapitalisatie gefinancierde regelingen met vaststaande uitkeringsniveaus, indien de werkgeversbijdragen zijn bedoeld om de nodige financiële grondslag ter dekking van de uit deze uitkeringsniveaus voortvloeiende kosten aan te vullen;
- k) verschillende normen of uitsluitend voor de werknemers van een bepaald geslacht geldende normen vast te stellen, behoudens voor zover bepaald onder h)

☒ , ☒ en i) ☒ en (j) ☒ , met betrekking tot de garantie of het behoud van het recht op uitgestelde prestaties wanneer de aangeslotene de regeling verlaat.

2. Wanneer de toekenning van onder ~~de onderhavige richtlijn~~ ☒ dit hoofdstuk ☒ vallende uitkeringen aan de beheersorganen van de regeling wordt overgelaten, moeten deze het beginsel van de gelijke behandeling in acht nemen.

↓ 96/97/EG, artikel 1, punt 4 (aangepast) ⇒ nieuw

Artikel 8 ☒ 9 ☒

1. De ~~Lid-Staten~~ ☒ lidstaten ☒ 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 ☒ worden herzien ☒ met werking vanaf uiterlijk 1 januari 1993 ~~worden herzien~~ ⇒ of, in lidstaten die na die datum zijn toegetreden, vanaf de datum waarop Richtlijn 86/378/EEG, gewijzigd bij Richtlijn 96/97/EG, op hun grondgebied van toepassing is geworden ⇐ .

2. ~~Deze richtlijn~~ ☒ Dit hoofdstuk ☒ 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.

↓ 96/97/EG, artikel 1, punt 5 (aangepast) ⇒ nieuw

Artikel 9 ☒ 10 ☒

In het geval van ☒ ondernemings- of sectoriële ☒ regelingen voor zelfstandigen mogen de ~~Lid-Staten~~ ☒ lidstaten ☒ de verplichte ~~ten uitvoerlegging~~ ☒ toepassing ☒ van het beginsel van gelijke behandeling uitstellen met betrekking tot:

- a) de vaststelling van de pensioengerechtigde leeftijd voor de toekenning van het ouderdoms- of rustpensioen, alsmede de eventuele gevolgen daarvan voor andere prestaties, naar hun keuze:
 - ☒ i) ☒ hetzij tot het tijdstip waarop die gelijke behandeling gerealiseerd is in de wettelijke regelingen,
 - ☒ ii) ☒ hetzij uiterlijk totdat deze gelijke behandeling bij richtlijn wordt voorgeschreven;

- b) ~~de~~ nabestaandenpensioenen, totdat het beginsel van de gelijke behandeling door het Gemeenschapsrecht wordt voorgeschreven in de wettelijke socialezekerheidsregelingen op dit gebied;
- c) de toepassing van artikel ~~6~~ 8 , lid 1, onder i), ~~eerste alinea~~, betreffende het gebruik van ~~om rekening te houden met de verschillende~~ actuariële berekeningselementen, ~~uiterlijk~~ tot 1 januari 1999 ⇨ of, in lidstaten die na die datum tot de Europese Unie zijn toegetreden, vanaf de datum waarop Richtlijn 86/378/EEG, gewijzigd bij Richtlijn 96/97/EG, op hun grondgebied van toepassing is geworden ⇨

↓ 96/97/EG, artikel 2 (aangepast)

Artikel 11

1. Iedere maatregel ter omzetting van ~~deze richtlijn~~ dit hoofdstuk moet met betrekking tot werknemers alle prestaties uit hoofde van ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid omvatten, die voor tijdvakken van arbeid na 17 mei 1990 zijn toegekend en heeft terugwerkende kracht tot die datum, behoudens de uitzondering ten gunste van werknemers of hun rechtverkrijgenden die ~~voor~~ vóór die datum een rechtsvordering of een naar geldend nationaal recht daarmee gelijk te stellen vordering hebben ingesteld. In dit geval moeten de omzettingsmaatregelen terugwerkende kracht hebben tot 8 april 1976 en moeten zij alle prestaties omvatten die tijdens tijdvakken van arbeid na die datum zijn toegekend. Voor de lidstaten die na 8 april 1976 en vóór 17 mei 1990 tot de Gemeenschap zijn toegetreden, wordt die datum vervangen door de datum waarop artikel ~~119~~ 141 van het Verdrag op hun grondgebied van toepassing is geworden.

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

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

↓ nieuw

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

↓ 96/97/EG, artikel 1, punt 6
(aangepast)

Artikel ~~9 bis~~ 12

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~~ dit hoofdstuk.

↓ 2002/73/EG, artikel 1, punt 2
(aangepast)

Hoofdstuk 3

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

~~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 de gezinssituatie.~~

↓ 97/80/EG, artikel 2, lid 1
(aangepast)

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.~~

↓ 2002/73/EG, artikel 1, punt 3
(aangepast)

Artikel ~~3~~ 13

~~1. De toepassing van het beginsel van gelijke behandeling houdt in dat er~~ Er mag geen directe of indirecte discriminatie op grond van het geslacht plaatsvinden in de publieke of de particuliere sector, met inbegrip van overheidsinstanties, voor wat betreft:

↓ 2002/73/EG, artikel 1, punt 3

- 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;

↓ 2002/73/EG, artikel 1, punt 3
(aangepast)

- c) werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van ontslagvoorwaarden en beloning, zoals bepaald in ~~Richtlijn 75/117/EEG~~ deze richtlijn ;

↓ 2002/73/EG, artikel 1, punt 3

- 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.

↓ 2002/73/EG, artikel 1, punt 2
(aangepast)

~~6~~ 2. 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 daarvan legitiem is en het vereiste evenredig aan dat doel is.

↓ 76/207/EEG, artikel 9, lid 2
(aangepast)

~~2~~ 3. De lidstaten onderzoeken op gezette tijden de in ~~artikel 2~~, lid 2, bedoelde beroepsactiviteiten om na te gaan of het gezien de sociale ~~ontwikkeling~~ ontwikkelingen gerechtvaardigd is de desbetreffende uitzonderingen te handhaven. Zij stellen de Commissie in kennis van het resultaat van hun onderzoek.

↓ 2002/73/EG, artikel 1, punt 2
(aangepast)

⊗ Artikel 14 ⊗

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

↓ 2002/73/EG, artikel 1, punt 2
(aangepast)

⊗ Artikel 15 ⊗

⊗ 1. ⊗ Het ongunstiger behandelen van ~~vrouwen~~ ⊗ een vrouw ⊗ in samenhang met zwangerschap of bevallingsverlof ~~in de zin van Richtlijn 92/85/EEG~~ vormt een discriminatie in de zin van deze richtlijn.

⊗ 2. ⊗ 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~~ ⊗ van ⊗ de arbeidsvoorwaarden waarop zij tijdens haar afwezigheid aanspraak ~~zou hebben~~ ⊗ had ⊗ kunnen maken.

↓ 2002/73/EG, artikel 1, punt 2
(aangepast)

⊗ Artikel 16 ⊗

~~De~~ ⊗ Deze ⊗ richtlijn doet ~~evenmin~~ ⊗ geen ⊗ afbreuk aan het recht van ⊗ de ⊗ 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.

↓ 2002/73/EG, artikel 1, punt 5
(aangepast)

⊗ TITEL III ⊗

⊗ HORIZONTALE BEPALINGEN ⊗

⊗ Hoofdstuk 1 ⊗

⊗ Verdediging van rechten ⊗

⊗ Deel 1 ⊗

⊗ Verhaal ⊗

Artikel ~~6~~ ⊗ 17 ⊗

1. De lidstaten zorgen ervoor dat eenieder die zich door niet-toepassing van het beginsel van gelijke behandeling benadeeld acht, ⊗ na eventueel beroep op andere bevoegde instanties te hebben gedaan, ⊗ toegang krijgt tot gerechtelijke en/of administratieve procedures, en ⊗ , ⊗ wanneer zij ~~zulk~~ ⊗ dat ⊗ passend achten, ook tot bemiddelingsprocedures, voor de naleving van de uit deze richtlijn voortvloeiende verplichtingen, zelfs na beëindiging van de ~~verhouding~~ ⊗ betrekking ⊗ waarin deze persoon zou zijn gediscrimineerd.

~~3~~ ⊗ 2. ⊗ 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 ⊗ bij de naleving van deze richtlijn ⊗ , 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~~ ⊗ 3. ⊗ De leden 1 en ~~3~~ ⊗ 2 ⊗ laten de nationale regels betreffende de termijnen voor de instelling van een rechtsvordering aangaande het beginsel van gelijke behandeling onverlet.

↓ 75/117/EEG (aangepast)

~~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.~~

↓ 86/378/EEG (aangepast)

~~Artikel 10~~

~~De Lid Staten nemen in hun interne rechtsorde de nodige voorschriften op om een ieder 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.~~

↓ 2002/73/EG, artikel 1, punt 5
(aangepast)

⊗ Artikel 18 ⊗

~~2.~~ De lidstaten nemen in hun interne rechtsorde de nodige maatregelen op om te zorgen voor reële en effectieve compensatie ~~en~~ ⊗ of ⊗ reparatie, ~~naar gelang~~ ⊗ naargelang ⊗ zij bepalen, van de schade geleden door een persoon als gevolg van discriminatie ~~in strijd met artikel 3~~ ⊗ op grond van geslacht ⊗, op een wijze die afschrikkend is en evenredig aan de geleden schade, ⊗. ~~Deze~~ ⊗ Deze ⊗ compensatie ~~en~~ ⊗ of ⊗ reparatie mag niet worden beperkt tot een vooraf vastgesteld maximumbedrag, behalve in gevallen waarin de werkgever kan aantonen dat de enige schade die door een sollicitant als gevolg van discriminatie in de zin van deze richtlijn is geleden, bestaat in de weigering om zijn/~~haar~~ sollicitatie in aanmerking te nemen.

↓ 97/80/EG, artikel 4 (aangepast)

⊗ Deel 2 ⊗

⊗ Bewijslast ⊗

Artikel 19

~~Bewijslast~~

1. De lidstaten nemen, overeenkomstig hun nationale rechtsstelsels, de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat wanneer iemand die zich door niet-toepassing te zijnen aanzien van het beginsel van gelijke behandeling benadeeld acht, voor de rechter of een andere bevoegde instantie feiten aanvoert die directe of indirecte discriminatie kunnen doen vermoeden, de verweerder ~~dient te~~ ⊗ moet ⊗ bewijzen dat het beginsel van gelijke behandeling niet ~~word~~ ⊗ is ⊗ geschonden.

2. ~~Deze richtlijn~~ Lid 1 weerhoudt de lidstaten er niet van voor de eiser gunstiger regels in te voeren.

↓ 97/80/EG, artikel 4

3. 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.

↓ 97/80/EG, artikel 3 (aangepast)

Artikel 20

~~Werkingsfeer~~

1. ~~Deze richtlijn~~ Artikel 19 is van toepassing op:

- a) de situaties, ~~bestreken door~~ waarop artikel ~~119~~ 141 van het Verdrag en ~~door de Richtlijnen 75/117/EEG, 76/207/EEG, en~~ voor zover er sprake is van discriminatie op grond van ~~het~~ geslacht, de richtlijnen 92/85/EEG en 96/34/EG van toepassing zijn ;
-

↓ 97/80/EG, artikel 3

- 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.
-

↓ 97/80/EG, artikel 3 (aangepast)

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

↓ 2002/73/EG, artikel 1, punt 7
(aangepast)

⊗ Hoofdstuk 2 ⊗

⊗ Organen voor de bevordering van gelijke behandeling – sociale dialoog ⊗

Artikel ~~8 bis~~ ⊗ 21 ⊗

1. De lidstaten wijzen een of meer organen aan ~~en treffen daarvoor de nodige maatregelen~~ voor de bevordering, analyse, ondersteuning en ~~het volgen~~ ⊗ monitoring ⊗ van de gelijke behandeling van eenieder, zonder discriminatie op grond van ~~het~~ geslacht ⊗, en treffen daarvoor de nodige maatregelen ⊗. Deze organen kunnen deel uitmaken van instanties die op nationaal vlak ~~zijn belast met~~ ⊗ verantwoordelijk zijn voor ⊗ de verdediging van de mensenrechten of de bescherming van de rechten van het individu.

2. De lidstaten zorgen ervoor dat die organen onder meer bevoegd zijn om:

- a) onverminderd het recht van slachtoffers en van de in artikel ~~6~~ ⊗ 17 ⊗, lid ~~3~~ ⊗ 2 ⊗, bedoelde verenigingen, organisaties of andere rechtspersonen, onafhankelijke bijstand te verlenen aan slachtoffers van discriminatie bij de afwikkeling van hun klachten ~~betreffende~~ discriminatie;

↓ 2002/73/EG, artikel 1, punt 7

- 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.

↓ 2002/73/EG, artikel 1, punt 7
(aangepast)

Artikel ~~8 ter~~ ⊗ 22 ⊗

↓ 2002/73/EG, artikel 1, punt 7

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

↓ 2002/73/EG, artikel 1, punt 7
(aangepast)

2. Voor zover ~~zulk~~ ☒ dit ☒ 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 ☒ stroken met ☒ de ~~minimumeisen gesteld in de onderhavige~~ ☒ bepalingen van deze richtlijn ☒ en de nationale uitvoeringsmaatregelen ~~erbiedigen~~.

↓ 2002/73/EG, artikel 1, punt 7

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.

↓ 2002/73/EG, artikel 1, punt 7
(aangepast)

Artikel ~~8-quat~~ ☒ 23 ☒

De lidstaten bevorderen de dialoog met ~~aangewezen~~ ☒ de desbetreffende ☒ 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.

↓ 2002/73/EG, artikel 1, punt 3
(aangepast)

⊗ TITEL IV ⊗

⊗ TENUITVOERLEGGING ⊗

⊗ Artikel 24 ⊗

~~2-~~ De lidstaten nemen ~~de~~ ⊗ alle ⊗ nodige maatregelen om er zorg voor te dragen dat:

- a) ~~alle~~ wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen die met het beginsel van gelijke behandeling in strijd zijn, worden afgeschaft;
- b) ~~alle~~ met het beginsel van gelijke behandeling in strijd zijnde bepalingen in contracten, collectieve overeenkomsten, ⊗ loonschalen, loonovereenkomsten, personeelsreglementen van ondernemingen, ⊗ interne reglementen van ondernemingen ~~en~~ ⊗, ⊗ regels ~~waaraan de~~ ⊗ voor ⊗ vrije beroepen en werkgevers- en werknemersorganisaties ~~onderworpen zijn~~, ⊗ individuele arbeidscontracten en andere regelingen ⊗ nietig worden of kunnen worden verklaard of worden gewijzigd; ⊗ ; ⊗

↓ 86/378/EEG (aangepast)

~~Artikel 7~~

~~De Lid-Staten nemen de nodige maatregelen opdat:~~

- ~~a) de bepalingen in wettelijk 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) ⊗ c) ⊗ ~~de~~ regelingen die dergelijke bepalingen bevatten, niet door bestuursrechtelijke maatregelen kunnen worden goedgekeurd of algemeen verbindend verklaard.

↓ 75/117/EEG (aangepast)

~~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.~~

↓ 75/117/EEG (aangepast)

~~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.~~

↓ 75/117/EEG (aangepast)

~~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.~~

↓ 2002/73/EG, artikel 1, punt 6
(aangepast)

~~Artikel 7~~ ~~25~~

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

↓ 86/378/EEG (aangepast)

~~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 rechtsvordering die erop gericht is het beginsel van gelijke behandeling te doen naleven.~~

↓ 75/117/EEG (aangepast)

~~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.~~

↓ 2002/73/EG, artikel 1, punt 7
(aangepast)
⇒ nieuw

~~Artikel 8 quinquies~~ ☒ 26 ☒

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 5 oktober 2005 ⇒ op de in artikel 33 genoemde datum ⇐ in kennis van die bepalingen en stellen haar zo spoedig mogelijk in kennis van eventuele latere wijzigingen daarop.

↓ 2002/73/EG, artikel 1, punt 2
(aangepast)

☒ Artikel 27 ☒

☒ 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

⊠ grond ⊠ van geslacht, en in het bijzonder intimidatie en seksuele intimidatie op de werkplek, te voorkomen.

↓ 97/80/EG, artikel 6 (aangepast)

Artikel ~~6~~ ⊠ 28 ⊠

~~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, ~~zulk~~ 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, voor zover aan de ~~de~~ ⊠ bepalingen van ⊠ deze richtlijn ~~gestelde minimumvereisten~~ wordt voldaan.

↓ 2002/73/EG, artikel 1, punt 7 (aangepast)

~~Artikel 8 sexies~~

~~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.~~

↓ 2002/73/EG, artikel 1, punt 1 (aangepast)

⊠ Artikel 29 ⊠

~~1-bis.~~ De lidstaten houden daadwerkelijk rekening met de doelstelling van gelijkheid van mannen en vrouwen bij de opstelling en uitvoering van wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen, beleidsmaatregelen en activiteiten op de in ~~lid 1~~ ⊠ deze richtlijn ⊠ genoemde gebieden.

↓ 97/80/EG, artikel 5 (aangepast)

Artikel ~~5~~ 30

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, bijvoorbeeld op de werkplek.

↓ 76/207/EEG (aangepast)

~~Artikel 8~~

~~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.~~

↓ 75/117/EEG (aangepast)

~~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.~~

↓ 2002/73/EG, artikel 2
(aangepast)

TITEL V

SLOTBEPALINGEN

Artikel ~~2~~ 31

~~2~~ 1. Uiterlijk ... ~~Binnen drie jaar na de inwerkingtreding van deze richtlijn~~ verstrekken de lidstaten de Commissie alle ~~dienstige~~ nodige gegevens om haar in staat te stellen het Europees Parlement en de Raad een verslag over de toepassing van deze richtlijn voor te leggen.

~~3~~ 2. Onverminderd lid ~~2~~ 1 delen de lidstaten de Commissie om de vier jaar de tekst ~~mee~~ mede van de ~~wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen van de~~ krachtens artikel 141, lid 4, van het Verdrag genomen maatregelen, tezamen met verslagen over die maatregelen en de toepassing ~~hiervan~~ daarvan . Aan de hand van deze informatie publiceert de Commissie om de vier jaar een verslag met een vergelijkende beoordeling van die maatregelen in het licht van Verklaring nr. 28 gehecht aan de slotakte van het Verdrag van Amsterdam.

↓ 97/80/EG, artikel 7 (aangepast)

~~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.~~

↓ 96/97/EG, artikel 3, punt 2 (aangepast)

~~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.~~

↓ 86/378/EEG, artikel 12 (aangepast)

~~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.~~

↓ 76/207/EEG (aangepast)

~~Artikel 10~~

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

↓ 75/117/EEG (aangepast)

~~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.~~

↓ nieuw

Artikel 32

Uiterlijk op 30 juni 2008 evalueert de Commissie de toepassing van deze richtlijn en stelt zij zo nodig wijzigingen voor.

↓ nieuw

Artikel 33

De lidstaten doen de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen in werking treden om uiterlijk op ... aan deze richtlijn te voldoen en zorgen er uiterlijk op die datum voor dat de sociale partners bij overeenkomst de vereiste bepalingen invoeren. De lidstaten nemen alle noodzakelijke maatregelen om de door deze richtlijn voorgeschreven resultaten te kunnen waarborgen. Zij delen de Commissie die bepalingen onverwijld mede, alsmede een transponeringstabel ter weergave van het verband tussen die bepalingen en deze richtlijn.

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

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

↓ 97/80/EG (aangepast)

~~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.~~

~~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.~~

↓ 98/52/EG, artikel 2 (aangepast)

~~Voor het Verenigd Koninkrijk van Groot-Brittannië en Noord-Ierland wordt de datum 1 januari 2001 in de eerste alinea vervangen door 22 juli 2001.~~

↓ 86/378/EEG (aangepast)

~~Artikel 12~~

~~1. De Lid-Staten doen de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen in werking treden om uiterlijk drie jaar na de kennisgeving van deze richtlijn aan deze richtlijn te voldoen⁸⁷. Zij stellen de Commissie daarvan onverwijld in kennis.~~

↓ 76/207/EEG (aangepast)

~~Artikel 9~~

~~1. Binnen een termijn van dertig maanden volgende op de kennisgeving van deze richtlijn doen de lidstaten 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, onder e), eerste zinsnede, en artikel 5, lid 2, onder e), eerste zinsnede, bedoelde wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen worden evenwel binnen een termijn van vier jaar volgende op de kennisgeving van deze richtlijn door de lidstaten een eerste maal onderzocht en eventueel een eerste maal herzien.~~

⁸⁷ Van deze richtlijn is aan de lidstaten kennis gegeven op 30 juli 1986.

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

↓ 75/117/EEG (aangepast)

~~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.~~

↓ nieuw

Artikel 34

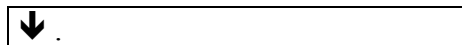
1. De richtlijnen 75/117/EEG, 76/207/EEG, 86/378/EEG en 97/80/EG, gewijzigd bij de in bijlage 1, deel A, genoemde richtlijnen, worden met ingang van de in artikel 33, lid 1, van deze richtlijn genoemde datum ingetrokken, onverminderd de verplichtingen van de lidstaten met betrekking tot de in bijlage 1, deel B, genoemde termijnen voor omzetting in nationaal recht en toepassing van de aldaar genoemde richtlijnen.

2. Verwijzingen naar de ingetrokken richtlijnen worden beschouwd als verwijzingen naar deze richtlijn, volgens de transponeringstabel in bijlage 2.

↓ nieuw

Artikel 35

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



Artikel 36

Deze richtlijn is gericht tot de lidstaten.

Gedaan te Brussel,

Voor het Europees Parlement
De voorzitter

Voor de Raad
De voorzitter

↓ 96/97/EG, artikel 1, punt 7 (aangepast)
--

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.~~



BIJLAGE 1

Deel A

Ingetrokken richtlijnen en opeenvolgende wijzigingen (als bedoeld in artikel 34, lid 1)

Richtlijn 75/117/EEG van de Raad	PB L 45 van 19.2.1975
----------------------------------	-----------------------

Richtlijn 76/207/EEG van de Raad	PB L 39 van 14.2.1976
Richtlijn 2002/73/EG van het Europees Parlement en de Raad	PB L 269 van 2.10.2002

Richtlijn 86/378/EEG van de Raad	PB L 225 van 12.8.1986
Richtlijn 96/97/EG	PB L 46 van 17.2.1997

Richtlijn 97/80/EG van de Raad	PB L 14 van 20.1.1998
Richtlijn 98/52/EG	PB L 205 van 22.7.1998

Deel B

Termijnen voor omzetting in nationaal recht en toepassing (als bedoeld in artikel 34, lid 1)

Richtlijn	Termijn voor omzetting	Termijn voor toepassing
Richtlijn 75/117/EEG	19.2.1976	
Richtlijn 76/207/EEG	14.8.1978	
Richtlijn 86/378/EEG	1.1.1993	
Richtlijn 96/97/EG	1.7.1997	17.5.1990 voor werknemers, behalve werknemers of hun rechtverkrijgenden die vóór die datum een rechtsvordering of een naar geldend nationaal

		<p>recht daarmee gelijk te stellen vordering hebben ingesteld.</p> <p>Artikel 8 van Richtlijn 86/378/EEG, gewijzigd bij Richtlijn 96/97/EG – uiterlijk 1.1.1993.</p> <p>Artikel 6, lid 1, onder i), eerste streepje, van Richtlijn 86/378/EEG, ingevoegd bij Richtlijn 96/97/EG – uiterlijk 1.1.1999.</p>
Richtlijn 97/80/EG	1.1.2001	Voor het Verenigd Koninkrijk, 22.7.2001.
Richtlijn 98/52/EG	22.7.2001	
Richtlijn 2002/73/EG	5.10.2005	

BIJLAGE 2
Transponeringstabel

Richtlijn 75/117/EEG	Richtlijn 76/207/EEG	Richtlijn 86/378/EEG	Richtlijn 97/80/EG	Deze richtlijn
-	artikel 1, lid 1	artikel 1	artikel 1	artikel 1
-	artikel 1, lid 2	-	-	-
-	artikel 2, lid 2, eerste streepje	-	-	artikel 2, lid 1, eerste streepje
-	artikel 2, lid 2, tweede streepje	-	artikel 2, lid 2	artikel 2, lid 1, tweede streepje
-	artikel 2, lid 2, derde en vierde streepje	-	-	artikel 2, lid 1, derde en vierde streepje
-	-	-	-	artikel 2, lid 1, vijfde streepje
-	-	artikel 2, lid 1	-	artikel 2, lid 1, zesde streepje
-	artikel 2, leden 3 en 4	-	-	artikel 2, lid 2
-	-	artikel 3	-	artikel 3, lid 1
-	artikel 2, lid 7, eerste alinea	artikel 5, lid 2	-	artikel 3, lid 2
-	artikel 2, lid 7, vierde alinea, eerste zin	-	-	artikel 3, lid 3
artikel 1	-	-	-	artikel 4
-	-	artikel 5, lid 1	-	artikel 5

-	-	artikel 4	-	artikel 6, lid 1
-	-	-	-	artikel 6, lid 2
		artikel 2, lid 2		artikel 7, lid 1
-	-	artikel 2, lid 3	-	artikel 7, lid 2
-	-	artikel 6	-	artikel 8
-	-	artikel 8	-	artikel 9
-	-	artikel 9	-	artikel 10
-	-	-	-	artikel 11
-	-	artikel 9 bis	-	artikel 12
-	artikel 2, lid 1, en artikel 3, lid 1	-	artikel 2, lid 1	artikel 13, lid 1
-	artikel 2, lid 6	-	-	artikel 13, lid 2
-	artikel 9, lid 2	-	-	artikel 13, lid 3
-	artikel 2, lid 8	-	-	artikel 14
-	artikel 2, lid 7, derde alinea	-	-	artikel 15, lid 1
-	artikel 2, lid 7, tweede alinea	-	-	artikel 15, lid 2
-	artikel 2, lid 7, vierde alinea, tweede en derde zin	-	-	artikel 16
artikel 2	artikel 6, lid 1	artikel 10	-	artikel 17, lid 1
-	artikel 6, lid 3	-	-	artikel 17,

				lid 2
-	artikel 6, lid 4	-	-	artikel 17, lid 3
-	artikel 6, lid 2	-	-	artikel 18
-	-	-	artikel 4	artikel 19
-	-	-	artikel 3	artikel 20
-	artikel 8 bis	-	-	artikel 21
-	artikel 8 ter	-	-	artikel 22
-	artikel 8 quater	-	-	artikel 23
artikelen 3 en 6	artikel 3, lid 2, onder a)	-	-	artikel 24, onder a)
artikel 4	artikel 3, lid 2, onder b)	artikel 7, onder a)	-	artikel 24, onder b)
-	-	artikel 7, onder b)	-	artikel 24, onder c)
artikel 5	artikel 7	artikel 11	-	artikel 25
artikel 6	-	-	-	-
-	artikel 8 quinquies	-	-	artikel 26
	artikel 2, lid 5			artikel 27
-	artikel 8 sexies, lid 1	-	-	-
-	artikel 8 sexies, lid 2	-	artikel 6	artikel 28
-	artikel 1, lid 1 bis	-	-	artikel 29
artikel 7	artikel 8	-	artikel 5	artikel 30
artikel 9	artikel 10	artikel 12, lid 2	artikel 7, vierde alinea	artikel 31

-	-	-	-	artikel 32
artikel 8	artikel 9, lid 1, eerste alinea, en artikel 9, leden 2 en 3	artikel 12, lid 1	artikel 7, eerste, tweede en derde alinea	artikel 33
-	artikel 9, lid 1, tweede alinea	-	-	-
-	-	-	-	artikel 34
-	-	-	-	artikel 35
-	-	-	-	artikel 36
-	-	bijlage	-	-