

Voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad tot wijziging van Richtlijn 76/207/EEG betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen, en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden

(2000/C 337 E/33)

(Voor de EER relevante tekst)

COM(2000) 334 def. — 2000/0142(COD)

(Door de Commissie ingediend op 11 juli 2000)

HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE,

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

Gezien het voorstel van de Commissie,

Gezien het advies van het Economisch en Sociaal Comité,

Volgens de procedure van artikel 251 van het Verdrag,

Overwegende hetgeen volgt:

- (1) Krachtens artikel 3, lid 2, van het Verdrag dient de Gemeenschap ernaar te streven de ongelijkheden tussen mannen en vrouwen op te heffen en de gelijkheid van mannen en vrouwen te bevorderen.
- (2) Het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen is een grondbeginsel van het Gemeenschapsrecht dat is neergelegd in artikel 141, waarvan met name lid 3 betrekking heeft op discriminatie op grond van geslacht in werkgelegenheid en beroep.
- (3) De Raad heeft in zijn resolutie van 29 mei 1990 betreffende de bescherming van de waardigheid van vrouwen en mannen op het werk ⁽¹⁾ verklaard dat seksuele intimidatie op het werk in bepaalde omstandigheden met het beginsel van gelijke behandeling in de zin van Richtlijn 76/207/EEG ⁽²⁾ van de Raad strijdig kan zijn. Deze verklaring moet worden opgenomen in de richtlijn zelf; seksuele intimidatie heeft gewoonlijk een nadelige invloed op iemands arbeidsprestaties en/of schept een intimiderende, vijandige of vernederende werksfeer.
- (4) Richtlijn 76/207/EEG geeft geen definitie van het begrip „indirecte discriminatie”. Het is dus dienstig een dergelijke definitie in te voegen die samenhang vertoont met de definitie van Richtlijn 97/80/EG van de Raad van 15 december 1997 inzake de bewijslast in gevallen van discriminatie op grond van geslacht ⁽³⁾, gewijzigd bij Richtlijn 98/52/EG ⁽⁴⁾.

(5) De beroepsactiviteiten die de lidstaten mogelijk van de werkingssfeer van Richtlijn 76/207/EEG willen uitsluiten, moeten worden beperkt. Er dient te worden verduidelijkt dat sommige activiteiten volgens de rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen niet kunnen worden uitgesloten.

(6) Het Hof van Justitie heeft ten aanzien van het beginsel van gelijke behandeling consequent de legitimiteit erkend van de bescherming van vrouwen tijdens en na de zwangerschap; 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 ⁽⁵⁾, beoogt de bescherming te verzekeren van de lichamelijke en geestelijke gezondheid van vrouwen tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de borstvoeding. Volgens de overwegingen van die richtlijn 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. De bescherming van de rechten inzake het arbeidsproces van vrouwen, met name wat hun recht betreft weer aan het werk te gaan, valt binnen de werkingssfeer van Richtlijn 76/207/EEG. Dat recht moet vrouwen die pas bevallen zijn uitdrukkelijk worden gewaarborgd.

(7) De mogelijkheid dat de lidstaten positieve maatregelen handhaven of aannemen, is verankerd in artikel 141, lid 4, van het Verdrag. Deze bepaling van het Verdrag maakt het bestaande artikel 2, lid 4, van de richtlijn overbodig. De publicatie van periodieke verslagen van de Commissie over het gebruik van de door artikel 141, lid 4, geboden mogelijkheid zal ertoe bijdragen dat de lidstaten vergelijken hoe aan die mogelijkheid uitvoering is gegeven en dat de burger een volledig beeld krijgt van de situatie in elke lidstaat.

(8) Het Hof van Justitie heeft geoordeeld dat, gelet op het fundamentele karakter van het recht op daadwerkelijke rechtsbescherming, werknemers ook na beëindiging van de dienstbetrekking recht hebben op deze bescherming ⁽⁶⁾.

⁽¹⁾ PB C 157 van 27.6.1990, blz. 3.

⁽²⁾ PB L 39 van 14.2.1976, blz. 40.

⁽³⁾ PB L 14 van 20.1.1998, blz. 6.

⁽⁴⁾ PB L 205 van 22.7.1998, blz. 66.

⁽⁵⁾ PB L 348 van 28.11.1992, blz. 1.

⁽⁶⁾ Arrest van 22 september 1998 in zaak C-185/95, Coote, Jurispr. 1998, blz. I-5199.

- (9) Het Hof van Justitie heeft geoordeeld dat, om effectief te zijn, het beginsel van gelijke behandeling impliceert dat, telkens wanneer dit wordt overtreden, de schadeloosstelling van de gediscrimineerde werknemer in verhouding moet staan tot de geleden schade ⁽¹⁾.
- (10) Om werknemers die het slachtoffer zijn van discriminatie op grond van geslacht doeltreffender te kunnen beschermen, moeten verenigingen of wettelijke organen ook de bevoegdheid krijgen de rechten van de verdediging uit te oefenen namens of ter bescherming van eenieder die zich door de niet-toepassing te zijnen of te haren aanzien van het beginsel van gelijke behandeling onrecht aangedaan acht.
- (11) De lidstaten dienen de sociale dialoog tussen de sociale partners te bevorderen teneinde de diverse vormen van discriminatie op grond van geslacht op de werkplaats aan te pakken en deze te bestrijden.
- (12) De lidstaten dienen voor inbreuken op de uit deze richtlijn voortvloeiende verplichtingen doeltreffende, evenredige en afschrikkende sancties vast te stellen.
- (13) Overeenkomstig het subsidiariteitsbeginsel en het evenredigheidsbeginsel zoals neergelegd in artikel 5 van het Verdrag, kunnen de doelstellingen van deze richtlijn niet voldoende door de lidstaten worden verwezenlijkt en kunnen zij daarom beter door de Gemeenschap worden verwezenlijkt. Deze richtlijn beperkt zich tot het vereiste minimum om deze doelstellingen te verwezenlijken en gaat niet verder dan hiertoe noodzakelijk is,
- (14) Derhalve dient Richtlijn 76/207/EEG te worden gewijzigd,

HEBLEN DE VOLGENDE RICHTLIJN VASTGESTELD:

Artikel 1

Richtlijn 76/207/EEG wordt als volgt gewijzigd:

1. In artikel 1 wordt het volgende lid 1 bis ingevoegd:

„1 bis De lidstaten treffen de nodige maatregelen om hen in staat te stellen de doelstelling van gelijkheid van mannen en vrouwen actief en zichtbaar te bevorderen door deze met name in alle wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen, beleid en activiteiten op de in lid 1 genoemde gebieden op te nemen”.

2. Het volgende artikel 1 bis wordt ingevoegd:

„Artikel 1 bis

Seksuele intimidatie wordt als discriminatie op grond van geslacht op de werkplaats beschouwd wanneer zich onge-

wenst gedrag van seksuele aard voordoet met als doel of resultaat dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast en/of een intimiderende, vijandige, agressieve of storende werkomgeving wordt geschapen, met name wanneer het feit dat iemand dergelijk gedrag afwijst of lijdzaam ondergaat, aanleiding is tot beslissingen die die persoon treffen.”

3. Artikel 2 wordt als volgt gewijzigd:

- a) Aan lid 1 wordt de volgende alinea toegevoegd:

„In de zin van de eerste alinea wordt er indirecte discriminatie geacht te zijn 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.”

- b) Lid 2 komt als volgt te luiden:

„2. De lidstaten kunnen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces bepalen dat een verschil in behandeling die gebaseerd is op een eigenschap die verband houdt met het geslacht, geen discriminatie vormt indien een dergelijke eigenschap wegens de aard van de betrokken specifieke beroepsactiviteiten of de voorwaarden voor de uitoefening ervan een wezenlijke beroepskwalificatie vormt.

Afwijkingen van het beginsel van gelijke behandeling dienen binnen de grenzen te blijven van wat passend en noodzakelijk is om het beoogde doel te bereiken.”

- c) Aan lid 3 wordt de volgende alinea toegevoegd:

„Een vrouw die is bevallen, heeft na afloop van haar moederschapsverlof het recht onder dezelfde arbeidsvoorwaarden naar haar oud beroep of naar een gelijkwaardige functie terug te keren.”

- d) Lid 4 komt als volgt te luiden:

„4. Aan de hand van de door de lidstaten ingevolge artikel 9 verstrekte gegevens publiceert de Commissie om de drie jaar een verslag met een vergelijkende beoordeling van de door de lidstaten ingevolge artikel 141, lid 4, van het Verdrag getroffen positieve maatregelen.”

4. Aan artikel 3, lid 2, wordt een nieuw punt d) toegevoegd:

„d) iedere bepaling die in strijd is met het beginsel van gelijke behandeling, wordt nietig verklaard of kan worden gewijzigd wanneer deze betrekking heeft op het lidmaatschap van of de betrokkenheid bij een organisatie van werknemers of werkgevers of enige andere organisatie waarvan de leden een bepaald beroep uitoefenen, en op de voordelen welke door die organisaties worden geboden;”

⁽¹⁾ Arrest van 22 april 1997 in zaak C-180/96, Draehmpaehl, Jurispr. 1997, blz. I-2195.

5. Artikel 6 komt als volgt te luiden:

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

2. De lidstaten nemen in hun interne rechtsorde de nodige voorschriften op om ervoor te zorgen dat de vergoeding van de schade geleden door een persoon die het slachtoffer van discriminatie in strijd met de artikelen 3, 4 of 5 is geworden, niet mag worden beperkt door een vooraf bepaald maximumbedrag en door geen rente toe te kennen ter vergoeding van de door de ontvanger van de schadevergoeding geleden schade als gevolg van het tijdsverloop tot het tijdstip van de daadwerkelijke betaling van de toegekende hoofdsom.”

6. De volgende artikelen 8 bis, 8 ter en 8 quater worden ingevoegd:

„Artikel 8 bis

1. De lidstaten voorzien in een onafhankelijk orgaan voor de bevordering van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen. Dit orgaan mag deel uitmaken van reeds bestaande onafhankelijke instanties die op nationaal vlak zijn belast met in het bijzonder de bescherming van de rechten van natuurlijke personen.

2. De lidstaten zorgen ervoor dat de in lid 1 bedoelde onafhankelijke organen onder andere tot taak hebben klachten van natuurlijke personen over discriminatie op grond van geslacht in ontvangst te nemen en deze na te gaan, onderzoeken of studies over discriminatie op grond van geslacht uit te voeren en verslagen over met discriminatie op grond van geslacht verband houdende onderwerpen te publiceren.

3. De lidstaten dragen ervoor zorg dat verenigingen, organisaties en rechtspersonen namens de klager of klagster en met zijn, respectievelijk haar toestemming de gerechtelijke en/of administratieve procedures kunnen voeren die ter handhaving van de uit deze richtlijn voortvloeiende verplichtingen zijn voorzien.

Artikel 8 ter

1. De lidstaten nemen passende maatregelen ter bevordering van de sociale dialoog tussen werkgevers en werk-

nemers, teneinde gelijke behandeling te bevorderen, onder meer door toezicht op de praktijk op het werk, door collectieve overeenkomsten, gedragscodes en door onderzoek en uitwisseling van ervaringen en goede praktijken.

2. De lidstaten moedigen de werkgevers en werknemers aan, onverminderd hun autonomie, op het passende niveau overeenkomsten te sluiten die anti-discriminatieregels behelzen op het gebied van de gelijke behandeling van vrouwen en mannen.

Artikel 8 quater

De lidstaten stellen het stelsel van sancties, van toepassing op overtredingen van de bij de tenuitvoerlegging van deze richtlijn opgestelde nationale bepalingen vast en treffen alle maatregelen die nodig zijn om de daadwerkelijke toepassing van deze sancties te verzekeren. De aldus vastgestelde sancties moeten doeltreffend, evenredig en afschrikkend zijn. De lidstaten stellen de Commissie uiterlijk op 31 december 2001 van de desbetreffende bepalingen in kennis en delen haar alle latere wijzigingen ervan zo spoedig mogelijk mee.”

Artikel 2

1. De lidstaten doen de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen in werking treden om uiterlijk op 31 december 2001 aan deze richtlijn te voldoen of zorgen er uiterlijk op die datum voor dat de sociale partners bij overeenkomst de vereiste bepalingen invoeren.

De lidstaten nemen alle noodzakelijke maatregelen om te allen tijde de door deze richtlijn voorgeschreven resultaten te kunnen waarborgen. Zij stellen de Commissie daarvan onverwijld in kennis.

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

2. Binnen drie jaar na de inwerkingtreding van deze richtlijn verstrekken de lidstaten de Commissie alle dienstige 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. Onverminderd de tweede alinea van dit artikel delen de lidstaten de Commissie om de drie jaar de tekst mede van de wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen van ingevolge artikel 141, lid 4, van het Verdrag genomen positieve maatregelen.

Artikel 3

Deze richtlijn is gericht tot de lidstaten.