

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

(B.S., 19 juni 1999)

HOOFDSTUK I Algemene bepaling

Artikel 1

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

Bij deze wet worden de richtlijn 96/97/EG van de Raad van 20 december 1996 tot wijziging van richtlijn 86/378/EEG betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen in de ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid en de richtlijn 97/80/EG van de Raad van 15 december 1997 inzake de bewijslast in gevallen van discriminatie op grond van geslacht omgezet.

HOOFDSTUK II Voorwerp en definities

Artikel 2

Deze wet is van toepassing op de toegang tot het arbeidsproces, op de gelegenheid tot promotiekansen, op de toegang tot een zelfstandig beroep, op de arbeidsvoorwaarden, alsmede op de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid.

Deze wet is niet van toepassing op de wettelijke regelingen voor sociale zekerheid op het stuk van de werkloosheidsverzekering, de ziekte- en invaliditeitsverzekering, het rust- en overlevingspensioen, de kinderbijslag, de arbeidsongevallen en de beroepsziekten.

Artikel 3

Voor de toepassing van deze wet verstaat men onder:

- 1° werknemers: de personen die krachtens een arbeidsovereenkomst arbeid verrichten en personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon, met inbegrip van de leerjongens en leermeisjes;
- 2° werkgevers: de personen die de in 1° bedoelde werknemers tewerkstellen;
- 3° bepalingen: de wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen, de individuele of collectieve arbeidsovereenkomsten, de arbeidsreglementen en de bestuursrechtelijke statutaire regelingen toepasselijk op het personeel van de openbare diensten, met uitzondering van de wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen en regelingen die door de gemeenschappen, de gewesten en de Vlaamse en Franse Gemeenschapscommissies worden uitgevaardigd;

4° praktijken: elk alleenstaand of herhaald feit van een openbare of particuliere instelling, van een werkgever of van een persoon, ten aanzien van een persoon of een groep van personen en die betrekking heeft op een aangelegenheid als bedoeld bij deze wet;

5° zelfstandig beroep: de beroepsactiviteit uitgeoefend door elke persoon die niet aangeworven is met een arbeidsovereenkomst of een statuut en buiten elke vorm van ondergeschiktheid;

6° zelfstandigen: de beoefenaars van een zelfstandig beroep bedoeld in 5°.

Artikel 4

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

Voor de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling is van directe discriminatie sprake wanneer een verschil in behandeling rechtstreeks op grond van het geslacht wordt gebaseerd. Onder directe discriminatie dient mede te worden verstaan elk verschil in behandeling gebaseerd op grond van zwangerschap, bevalling of moederschap. Directe discriminatie kan onder geen enkele omstandigheid worden gerechtvaardigd.

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

De bepalingen inzake de bescherming van zwangerschap en moederschap vormen geen discriminatie, maar zijn een voorwaarde voor de verwezenlijking van de gelijke behandeling van mannen en vrouwen.

Artikel 5

Voor de toepassing van deze wet wordt ongewenst seksueel gedrag op het werk vermoed een vorm van discriminatie op grond van het geslacht te zijn.

Onder ongewenst seksueel gedrag op het werk wordt verstaan elke vorm van verbaal, niet-verbaal of lichamelijk gedrag van seksuele aard waarvan degene die zich er schuldig aan maakt, weet of zou moeten weten, dat het afbreuk doet aan de waardigheid van mannen en vrouwen op het werk.

De Koning kan bij een in Ministerraad overlegd besluit maatregelen uitvaardigen ter bestrijding en preventie van ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Ten dien einde raadpleegt Hij, wat de overheidsdiensten betreft die onder de federale Staat ressorteren of die onder de controle of het toezicht van diezelfde overheid vallen, de Vaste Commissie Arbeid van de Raad van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen en, naargelang het geval, het bevoegde overlegcomité zoals voorzien in de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel of het aangewezen orgaan van vakbondsoverleg voor de administraties, diensten en instellingen waarop deze laatste wet niet van toepassing is.

Wat de privé-sector betreft, raadpleegt Hij de Vaste Commissie Arbeid van de Raad van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen alsook de Nationale Arbeidsraad.

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

Artikel 6

De bepalingen van deze wet vormen geen belemmering voor maatregelen die het bevorderen van gelijke kansen voor mannen en vrouwen tot doel hebben, in het bijzonder door feitelijke ongelijkheden op te heffen welke de kansen van de vrouwen in de in artikel 2, eerste lid bedoelde gebieden nadelig beïnvloeden.

Na overgegaan te zijn tot de raadplegingen van de organen bedoeld in artikel 5, vierde lid, bepaalt de Koning bij in Ministerraad overlegd besluit, de gevallen waarin deze maatregelen worden getroffen.

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

HOOFDSTUK III **Tenuitvoerlegging**

Afdeling I

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

Artikel 7

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

Artikel 8

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

Het is onder meer verboden:

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

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

Artikel 9

Onverminderd het bepaalde in artikel 8, tweede lid, kan de Koning, bij een in Ministerraad overlegd besluit en na raadpleging van de organen bedoeld in artikel 5, vierde lid, de gevallen bepalen waarin melding kan worden gemaakt van het geslacht in de toegangsvoorwaarden van een betrekking of een beroepsactiviteit waarvoor het geslacht een doorslaggevende voorwaarde vormt wegens de aard of de uitoefeningsvoorwaarden ervan.

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

Artikel 10

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

Na overgegaan te zijn tot de raadplegingen van de organen bedoeld in artikel 5, vierde lid, kan de Koning de bepalingen die in het eerste lid vermeld zijn, opheffen.

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

Afdeling II
Arbeidsvoorwaarden en voorwaarden voor ontslag

Artikel 11

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

Artikel 12

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

Het is onder meer verboden:

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

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

Artikel 13

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

- de arbeidsovereenkomst en de bestuursrechtelijke statutaire regelingen, met uitzondering van de statutaire regelingen van het personeel van de gemeenschaps- en gewestregeringen, van het personeel van de openbare instellingen die afhangen van gemeenschappen en gewesten en van het onderwijspersoneel;
- de stage- en leerovereenkomst;
- de collectieve arbeidsovereenkomsten;
- de arbeidsduur en de arbeidsduurregeling;
- de feestdagen;
- de zondagsrust;
- de nachtarbeid;
- de arbeidsreglementen;
- de arbeid van jeugdige werknemers;
- de ondernemingsraden, de comités voor preventie en bescherming op het werk, de vakbondsafvaardigingen en de raden en comités van dezelfde aard die in de openbare sector bestaan;
- de bevordering van de arbeid en de lotsverbetering van de werknemers;
- het loon en de bescherming ervan;
- de beroepenclassificatie;

- het betaald educatief verlof en het vormingsverlof;
- de jaarlijkse vakantie;
- alsook het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

De Koning kan, bij in Ministerraad overlegd besluit, de in het eerste lid opgesomde materies aanvullen.

De Koning kan, bij in Ministerraad overlegd besluit en na raadpleging van de organen bedoeld in artikel 5, vierde lid, eveneens maatregelen nemen die tot doel hebben te garanderen dat de beroepenclassificaties in overeenstemming zijn met het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen, zoals bepaald in deze wet.

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

Artikel 14

Als voorlopig niet strijdig met de bepalingen van deze afdeling worden beschouwd de bepalingen die door de Koning vastgesteld zijn op het stuk van het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, en die de vrouwen specifiek beschermen.

De Koning kan, na raadpleging van de organen bedoeld in artikel 5, vierde lid, de in dit artikel vermelde bepalingen opheffen.

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

Afdeling III **Aanvullende regelingen voor sociale zekerheid**

Artikel 15

Deze afdeling is van toepassing op de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid ten voordele van:

- 1° werknemers;
- 2° zelfstandigen;
- 3° werknemers en zelfstandigen van wie de arbeid is onderbroken door ziekte, moederschap of ongeval;
- 4° werklozen en werkzoekenden;
- 5° gepensioneerden;
- 6° de rechtverkrijgenden van de personen bedoeld onder 1° tot 5°.

Artikel 16

De Koning bepaalt, bij een in Ministerraad overlegd besluit en na raadpleging van de organen bedoeld in artikel 5, vierde lid, wat voor de toepassing van deze wet moet worden verstaan onder aanvullende regelingen voor sociale zekerheid.

Artikel 17

§ 1. De gelijke behandeling moet gewaarborgd zijn in alle bepalingen en praktijken betreffende de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, in het bijzonder met betrekking tot:

- het toepassingsgebied van de regelingen alsmede de voorwaarden inzake toelating tot de regelingen;
- de verplichting tot premiebetaling en de premieberekening;
- de berekening van de prestaties, waaronder begrepen verhogingen verschuldigd uit hoofde van de echtgeno(o)t(e) en voor ten laste komende personen, alsmede de voorwaarden inzake duur en behoud van het recht op prestaties.

§ 2. Zijn strijdig met het beginsel van gelijke behandeling in toepassing van deze wet de bepalingen en praktijken die hetzij direct, hetzij indirect een onderscheid maken op grond van het geslacht om:

- 1° te bepalen welke personen aan een aanvullende regeling voor sociale zekerheid mogen deelnemen;
- 2° te bepalen of verplicht dan wel vrijwillig aan een dergelijke regeling wordt deelgenomen;
- 3° uiteenlopende regels vast te stellen ten aanzien van de leeftijd voor toetreding tot de regeling of ten aanzien van de minimumduur van arbeid of aansluiting bij de regeling om in aanmerking te komen voor de prestaties;
- 4° behoudens voor zover bepaald onder 8° en 9°, uiteenlopende regels vast te stellen ten aanzien van de terugbetaling van de premies wanneer de aangeslotene uit de regeling treedt zonder te voldoen aan de voorwaarden die hem een uitgesteld recht op de prestaties op lange termijn waarborgen;
- 5° uiteenlopende voorwaarden vast te stellen voor de toekenning van de prestaties of deze aan één van beide geslachten voor te behouden;
- 6° uiteenlopende pensioenleeftijden op te leggen;
- 7° het behoud of de verwerving van rechten te onderbreken gedurende de wettelijke of krachtens collectieve arbeidsovereenkomsten voorgeschreven en door de werkgever uitbetaalde perioden van moederschapsverlof of van verlof om gezinsredenen;
- 8° uiteenlopende niveaus voor de prestaties vast te stellen, behoudens voor zover nodig om rekening te houden met naar geslacht verschillende actuariële berekeningsfactoren bij regelingen met vaststaande premies;

In het geval van door kapitalisatie gefinancierde regelingen met vaststaande uitkeringsniveaus, kunnen bepaalde elementen ongelijk zijn voor zover het verschil tussen de bedragen het gevolg is van het gebruik van naar geslacht verschillende actuariële factoren bij de tenuitvoerlegging van de financiering van de regeling;

- 9° uiteenlopende niveaus vast te stellen voor de premies van werknemers, uiteenlopende niveaus vast te stellen voor de premies van werkgevers, behalve:
 - bij regelingen met vaststaande premies, indien wordt beoogd, de hoogte van de op deze premies gebaseerde pensioenprestaties voor beide geslachten gelijk te trekken of onderling aan te passen;
 - bij door kapitalisatie gefinancierde regelingen met vaststaande uitkeringsniveaus, indien de werkgeverspremies zijn bedoeld om de nodige financiële grondslag ter dekking van de uit deze uitkeringsniveaus voortvloeiende kosten aan te vullen;

- 10° verschillende normen of uitsluitend voor de werknemers van een bepaald geslacht geldende normen vast te stellen, behoudens voor zover bepaald onder 8° en 9°, met betrekking tot de garantie of het behoud van het recht op uitgestelde prestaties wanneer de aangeslotene de regeling verlaat.

De Koning kan, bij een in Ministerraad overlegd besluit, wijzigingen aanbrengen aan de in het eerste lid opgenomen lijst.

HOOFDSTUK IV **Algemene bepalingen**

Artikel 18

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

Artikel 19

Al wie doet blijken van een belang kan bij de het bevoegde gerecht een rechtsvordering instellen teneinde de bepalingen van deze wet te doen toepassen.

Wanneer deze persoon voor dit gerecht feiten aanvoert die het bestaan van een directe of indirecte discriminatie kunnen doen vermoeden, valt de bewijslast dat er geen schending van het beginsel van gelijke behandeling is, ten laste van de verweerder.

Het voorgaande lid is niet van toepassing op strafrechtelijke procedures, op de bepalingen van artikel 23, § 2 of op andere, meer gunstige wettelijke bepalingen inzake bewijslast.

Artikel 20

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

- 1° de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties, zoals deze bij artikel 3 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en paritaire comités zijn bepaald;
- 2° de representatieve vakorganisaties in de zin van artikel 7 de wet van 19 december 1974 tot de regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;
- 3° de representatieve vakorganisaties in het aangewezen orgaan van vakbondsoverleg voor de administraties, diensten en instellingen waarop de wet van 19 december 1974 tot de regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel niet van toepassing is;
- 4° de representatieve organisaties van de zelfstandigen.

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

Artikel 21

Het gerecht bij wie een geschil in verband met de toepassing van deze wet aanhangig is gemaakt, kan ambtshalve de bij artikel 11 bedoelde verantwoordelijke personen en werkgevers alsmede al wie de bepalingen van artikel 17 niet naleeft, binnen een door haar vastgestelde en aan hen opgelegde termijn, verplichten een einde te maken aan een discriminerende toestand inzake arbeidsvoorwaarden, ontslag of aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, welke op grond van de bepalingen van deze wet als discriminerend zijn erkend.

Artikel 22

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

Artikel 23

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

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

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

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

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

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

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

1° wanneer de werknemer de arbeidsovereenkomst verbreekt, omdat het gedrag van de werkgever in strijd is met de bepalingen van § 1, wat volgens de werknemer een reden is om de arbeidsovereenkomst zonder opzegging of voor het verstrijken ervan te verbreken;

2° wanneer de werkgever de werknemer heeft ontslagen om een dringende reden, op voorwaarde dat het bevoegde rechtsorgaan dit ontslag voor ongegrond houdt en in strijd acht met de bepalingen van § 1.

HOOFDSTUK V

Toezicht

Artikel 24

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

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

HOOFDSTUK VI

Strafbepalingen

Artikel 25

Onverminderd het bepaalde in de artikelen 269 tot 272 van het Strafwetboek worden gestraft met een gevangenisstraf van acht dagen tot een maand en met een geldboete van 26 frank (0,64 EUR) tot 500 frank (12,39 EUR) of met één van die straffen alleen:

- 1° de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers alsook alle bij artikel 7 bedoelde personen die de bepalingen van artikel 8 niet nakomen;
- 2° de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers die de bepalingen van artikel 12 niet nakomen;
- 3° al wie de bepalingen van artikel 17 niet nakomt;
- 4° de personen die binnen de door de rechter krachtens artikel 21 vastgestelde en aan hem opgelegde termijn geen einde maakt aan de discriminerend geachte toestand;
- 5° al wie een inbreuk pleegt op de bepalingen van de uitvoeringsbesluiten van deze wet;
- 6° al wie het krachtens deze wet georganiseerde toezicht belemmert.

Artikel 26

Voor de bij artikel 25, 1°, 2°, 3°, 4° en 5° bedoelde inbreuken wordt de geldboete vermenigvuldigd met het aantal personen voor wie die bepalingen zijn overtreden zonder dat deze geldboete meer dan 50.000 frank (1.239,47 EUR) mag bedragen.

Artikel 27

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

Artikel 28

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

Artikel 29

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

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

Artikel 30

De strafvordering wegens overtreding van de bepalingen van deze wet en van de ter uitvoering hiervan genomen besluiten verjaart door verloop van vijf jaar na het feit waaruit de vordering is ontstaan. In afwijking van artikel 21, tweede lid van de Voorafgaande Titel van het Wetboek van Strafvordering blijft de verjaringstermijn vijf jaar, ingeval een wanbedrijf wordt omgezet in een overtreding.

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

HOOFDSTUK VII
Wijzigings- en opheffingsbepalingen

Artikel 31

Artikel 1, 32° van de wet van 30 juni 1971 betreffende de administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op sommige sociale wetten, ingevoegd bij de wet van 4 augustus 1978, wordt aangevuld als volgt:

«n) de werkgever die het beginsel van gelijke behandeling overtreedt in de bepalingen en praktijken in verband met de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid;

o) de werkgever die geen einde maakt aan de toestand welke op het stuk van de arbeidsvoorwaarden en de voorwaarden en criteria voor ontslag als discriminerend is erkend binnen de door de rechter vastgestelde en aan hem opgelegde termijn krachtens artikel 21 van de wet van 7 mei 1999 op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid;

p) De werkgever die een inbreuk pleegt op de uitvoeringsbesluiten van de wet van 7 mei 1999 op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid.»

Artikel 32

Titel V van de wet van 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering wordt opgeheven met betrekking tot de aangelegenheden die tot de bevoegdheid van de federale wetgever behoren.