

Vergaderjaar 1999–2000

**27 185**

## **Wijziging van de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen in verband met het laten vervallen van de bijzondere verjaringstermijn**

**Nr. 3**

### **MEMORIE VAN TOELICHTING<sup>1</sup>**

#### **1. Algemeen**

De Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen (WGB) kent in het huidige artikel 11 een verjaringstermijn van twee jaar voor een vorderingsrecht tot betaling van loon. Deze verjaringstermijn strookt niet met het Europese recht. Volgens vaste jurisprudentie van het Hof van Justitie van de EG is het bij het ontbreken van een desbetreffende gemeenschapsregeling een aangelegenheid van de interne rechtsorde van elke lidstaat om de procesregels te geven voor rechtsvorderingen die ertoe strekken, de rechten te beschermen die de justitiabelen aan het gemeenschapsrecht ontleen, mits die regels

- a. niet ongunstiger zijn dan de regels die gelden voor gelijksoortige nationale vorderingen (het gelijkwaardigheidsbeginsel),
- b. en het in de praktijk niet onmogelijk of uiterst moeilijk maken om het aan het gemeenschapsrecht ontleende recht uit te oefenen (het effectiviteitsbeginsel).

Aan bovenstaande voorwaarden dient de verjaringstermijn van de gelijkloonvordering te voldoen. De huidige verjaringstermijn in het Burgerlijk Wetboek (BW) voor rechtsvorderingen tot nakoming van een verbintenis uit overeenkomst tot een geven of doen, bedraagt vijf jaar na de aanvang van de dag, die volgt op de dag waarop de vordering opeisbaar is geworden (zie artikel 307, lid 1, Boek 3 BW). Ook in het ambtenarenrecht geldt ten aanzien van de verjaring van de rechtsvordering inzake bezoldiging in het algemeen een termijn van vijf jaar.

De kantonrechter te Amsterdam oordeelde in 1996 (Ktg. Amsterdam 9 januari 1996) over een gelijkloonvordering het volgende: «Nu op nationaal recht gebaseerde loonvorderingen een verjaringstermijn van vijf jaar kennen, dient bij soortgelijke vorderingen die zoals de onderhavige zijn gebaseerd op gemeenschapsrecht (minimaal) een gelijke verjaringstermijn te gelden, zodat art. 11 WGB terzake buiten toepassing dient te blijven».

In de uitspraak van 1 december 1998 in de zaak Levez versus Jennings (C-326/96) heeft het Europese Hof van Justitie meer duidelijkheid gegeven over de invulling van de hiervoor onder a genoemde voorwaarde door dieper in te gaan op het gelijkwaardigheidsbeginsel en de uitleg daarvan. In deze uitspraak geeft het Hof enige richtsnoeren met betrekking tot het

<sup>1</sup> Het advies van de Raad van State wordt niet openbaar gemaakt, omdat het zonder meer instemmend luidt (artikel 25a, vierde lid, onderdeel b, van de Wet op de Raad van State).

begrip «gelijksoortige nationale vorderingen». Zo moet de nationale rechter, om na te gaan of het gelijkwaardigheidsbeginsel is geëerbiedigd, zowel het voorwerp als de voornaamste kenmerken van de nationale vorderingen onderzoeken, waarvan wordt gesteld dat het soortgelijke vorderingen zijn. De vraag of een nationale procesregel minder gunstig is dan de regels voor soortgelijke nationale vorderingen, moet worden onderzocht met inachtneming van de plaats van die regel in de gehele procedure en het verloop en de bijzondere kenmerken ervan voor de verschillende nationale instanties.

In het licht van het vorenstaande heeft de regering geconcludeerd dat een aanpassing van de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen noodzakelijk is. In artikel I wordt daarom voorgesteld om artikel 11 van WGB te laten vervallen. Dit leidt ertoe dat met betrekking tot het vorderingsrecht tot betaling van loon uit hoofde van paragraaf 2 van de WGB de bijzondere verjaringstermijn van twee jaar niet meer geldt en dat op deze loonvorderingen de hiervoor genoemde algemene verjaringstermijnen van toepassing zijn.

Omdat de verjaringstermijn van vijf jaar nu al voortvloeit uit zowel de Europeesrechtelijke als de nationale jurisprudentie, is er geen reden om te voorzien in overgangsrecht en heeft het wetsvoorstel onmiddellijke werking.

## **2. Financiële effecten en bedrijfseffecten**

De verwachting is dat de verlenging van de verjaringstermijn van twee naar vijf jaar niet of nauwelijks tot financiële effecten zal leiden en dat de gevolgen voor het bedrijfsleven verwaarloosbaar zijn. Op dit moment zijn er jaarlijks slechts een beperkt aantal rechtszaken die betrekking hebben op de gelijkloonparagraaf uit de WGB.<sup>1</sup> Bovendien vloeit de verjaringstermijn van vijf jaar nu al voort uit de jurisprudentie. Om die reden is geen bedrijfseffectentoets verricht.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
A. E. Verstand-Bogaert

De Minister van Justitie,  
A. H. Korthals

De Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,  
K. G. de Vries

---

<sup>1</sup> Gegevens over het exacte aantal rechtszaken zijn niet bekend. Te verwachten is echter dat dit aantal lager zal zijn dan het aantal oordelen van de Commissie gelijke behandeling over dit onderwerp, o.a. vanwege de grotere toegankelijkheid van de Commissie. De Commissie heeft in 1998 negen oordelen uitgesproken op basis van de gelijkloonparagraaf van de WGB.