

Vergaderjaar 2003–2004

28 170

Gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid, beroep en beroepsonderwijs (Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid)

A

GEWIJZIGD VOORSTEL VAN WET

23 september 2003

Wij Beatrix, bij de gratie Gods, Koningin der Nederlanden, Prinses van Oranje-Nassau, enz. enz. enz.

Allen, die deze zullen zien of horen lezen, saluut! doen te weten:

Alzo Wij in overweging genomen hebben, dat het wenselijk is om ter uitvoering van de Richtlijn 2000/78/EG, tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (PbEG, 2000, L303) alsmede in verband met artikel 1 van de Grondwet, het maken van onderscheid op grond van leeftijd bij arbeid, beroep en beroepsonderwijs te verbieden;

Zo is het, dat Wij, de Raad van State gehoord, en met gemeen overleg der Staten-Generaal, hebben goedgevonden en verstaan, gelijk Wij goedvinden en verstaan bij deze:

§ 1 Algemeen

Het begrip onderscheid

Artikel 1

1. Onder onderscheid wordt in deze wet verstaan: onderscheid op grond van leeftijd of op grond van andere hoedanigheden of gedragingen dat onderscheid op grond van leeftijd tot gevolg heeft.

2. Onder onderscheid wordt mede begrepen de opdracht tot het maken van onderscheid.

Intimidatie

Artikel 2

1. Het in deze wet neergelegde verbod van onderscheid houdt mede in een verbod op intimidatie.

2. Onder intimidatie als bedoeld in het eerste lid wordt verstaan: gedrag dat met leeftijd verband houdt en dat tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast en een bedreigende,

vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.

§ 2 Reikwijdte van het verbod van onderscheid

Arbeid

Artikel 3

Onderscheid is verboden bij:

- a. de aanbieding van een betrekking en de behandeling bij de vervulling van een openstaande betrekking;
- b. de arbeidsbemiddeling;
- c. het aangaan en het beëindigen van een arbeidsverhouding;
- d. het aanstellen tot ambtenaar en het beëindigen van het dienstverband van een ambtenaar;
- e. de arbeidsvoorwaarden;
- f. het laten volgen van onderwijs, scholing en vorming tijdens of voorafgaand aan een arbeidsverhouding;
- g. de bevordering en
- h. de arbeidsomstandigheden.

Vrije beroep

Artikel 4

Onderscheid is verboden met betrekking tot de voorwaarden voor en de toegang tot het vrije beroep en de mogelijkheden tot uitoefening van en ontplooiing binnen het vrije beroep.

Beroepsonderwijs

Artikel 5

Onderscheid is verboden bij:

- a. het verlenen van toegang tot en het geven van loopbaanoriëntatie en beroepskeuzevoorlichting;
- b. het verlenen van toegang tot, het aanbieden van, het afnemen van toetsen tijdens en het afsluiten van onderwijs dat gericht is op de toetreding tot en het functioneren op de arbeidsmarkt.

Lidmaatschap organisaties

Artikel 6

Onderscheid is verboden bij het lidmaatschap van of de betrokkenheid bij een werkgevers- of werknemersorganisatie of een vereniging van beroepsgenoten. Dit geldt ook voor de voordelen die voortvloeien uit het lidmaatschap van deze organisaties en verenigingen.

§ 3 Uitzonderingen op het verbod van onderscheid

Objectieve rechtvaardiging

Artikel 7

1. Het verbod van onderscheid geldt niet indien het onderscheid:

- a. gebaseerd is op werkgelegenheids- of arbeidsmarktbeleid ter bevordering van arbeidsparticipatie van bepaalde leeftijdscategorieën, voor zover dit beleid is vastgesteld bij of krachtens wet;

b. betrekking heeft op het beëindigen van een arbeidsverhouding of van het dienstverband van een ambtenaar in verband met het bereiken van de leeftijd waarop op grond van de Algemene Ouderdomswet recht op ouderdomspensioen ontstaat, of van een bij of krachtens wet vastgestelde of tussen partijen overeengekomen hogere leeftijd;

c. anderszins objectief gerechtvaardigd is door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

2. Het eerste lid is niet van toepassing in geval van intimidatie als bedoeld in artikel 2.

Pensioenen

Artikel 8

1. Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder pensioenvoorziening: een pensioenvoorziening ten behoeve van een of meer personen, uitsluitend in verband met hun werkzaamheden in een onderneming, bedrijfstak, tak van beroep of openbare dienst, in aanvulling op een wettelijk stelsel van sociale zekerheid en, ingeval van een voorziening ten behoeve van een persoon, anders dan door die persoon zelf tot stand gebracht.

2. Het verbod van onderscheid is niet van toepassing op in pensioenvoorzieningen vastgelegde toetredingsleeftijden en op pensioengerechtigde leeftijden, alsmede op de vaststelling van verschillende toetredings- en pensioengerechtigde leeftijden voor werknemers of voor groepen of categorieën van werknemers.

3. Het verbod van onderscheid is niet van toepassing op actuariële berekeningen bij pensioenvoorzieningen waarbij met leeftijd rekening wordt gehouden.

§ 4 Vermelding leeftijdsgrens

Artikel 9

Indien bij een openlijke aanbieding van een betrekking onderscheid op grond van leeftijd wordt gemaakt, wordt de grond daarvan uitdrukkelijk vermeld.

§ 5 Rechtsbescherming

Bescherming tegen represailles

Artikel 10

Het is verboden om personen te benadelen wegens het feit dat zij in of buiten rechte een beroep hebben gedaan op deze wet of terzake bijstand hebben verleend.

Bescherming tegen ontslag

Artikel 11

1. Beëindiging van de arbeidsverhouding door de werkgever in strijd met artikel 3, is vernietigbaar.

2. Beëindiging van de arbeidsverhouding door de werkgever vanwege het feit dat in of buiten rechte een beroep is gedaan op deze wet of terzake bijstand is verleend, is vernietigbaar.

3. Onverminderd hoofdstuk 8 van de Algemene wet bestuursrecht, vervalt twee maanden na de beëindiging van de arbeidsverhouding de bevoegdheid van de werknemer een beroep te doen op de vernietigings-

grond, bedoeld in het eerste en het tweede lid. Artikel 55 van Boek 3 van het Burgerlijk Wetboek is niet van toepassing.

4. Een rechtsvordering in verband met de vernietiging verjaart door verloop van zes maanden na de dag waarop de arbeidsverhouding is geëindigd.

5. De beëindiging, bedoeld in het eerste en tweede lid, maakt de werkgever niet schadelijkt.

Bewijslast

Artikel 12

1. Indien degene die meent dat te zijnen nadeel een onderscheid is of wordt gemaakt als bedoeld in deze wet, in rechte feiten aanvoert die dat onderscheid kunnen doen vermoeden, dient de wederpartij te bewijzen dat niet in strijd met deze wet is gehandeld.

2. Het eerste lid is van overeenkomstige toepassing op vorderingen als bedoeld in artikel 305a van Boek 3 van het Burgerlijk Wetboek en op beroepen ingesteld door belanghebbenden in de zin van artikel 1:2, derde lid, van de Algemene wet bestuursrecht.

Nietigheid

Artikel 13

Bedingen in strijd met deze wet zijn nietig.

De commissie gelijke behandeling

Artikel 14

De commissie gelijke behandeling, genoemd in artikel 11 van de Algemene wet gelijke behandeling, kan onderzoeken of een onderscheid is of wordt gemaakt als bedoeld in deze wet. De artikelen 12, 13, 14, 15, 20, tweede lid, en 33 van de Algemene wet gelijke behandeling zijn van overeenkomstige toepassing.

§ 6 Overgangs- en slotbepalingen

Evaluatie

Artikel 15

Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zendt in overeenstemming met Onze Ministers van Justitie, van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen binnen vijf jaar na de inwerkingtreding van deze wet aan de Staten-Generaal een verslag over de doeltreffendheid en de effecten van deze wet in de praktijk.

Overgangsrecht pensioenontslag

Artikel 16

Het in deze wet neergelegde verbod van onderscheid is tot 2 december 2006 niet van toepassing op onderscheid dat betrekking heeft op het beëindigen van een arbeidsverhouding of het dienstverband van een ambtenaar in verband met het bereiken van een bij arbeidsovereenkomst overeengekomen, een bij een toezegging omtrent pensioen toegezegde, of een bij regeling van een daartoe bevoegd bestuursorgaan vastgestelde

pensioengerechtigde leeftijd lager dan de AOW-gerechtigde leeftijd, voorzover die leeftijd voor de datum van inwerkingtreding van deze wet in de arbeidsovereenkomst, de toezegging omtrent pensioen of de regeling van het bestuursorgaan was opgenomen.

Overgangsrecht defensie

Artikel 17

Het in deze wet neergelegde verbod van onderscheid is niet van toepassing ten aanzien van militaire ambtenaren als bedoeld in artikel 1 van de Militaire Ambtenarenwet 1931 tot 1 januari 2008, of tot een eerdere datum waarop in de Militaire ambtenarenwet 1931 een regeling is getroffen ten aanzien van het gebruik van leeftijdsgrenzen binnen de krijgsmacht betreffende aanstelling, functietoewijzing, aanwijzing voor een opleiding en ontslag.

Wijzigingen in andere regelgeving

Artikel 18

In artikel 5 van de Wet op de Raad van State vervalt de zinsnede «en de leeftijd van vijf en dertig jaren bereikt hebben».

Artikel 19

In artikel 42, eerste lid van de Comptabiliteitswet vervalt de zinsnede «en de leeftijd van dertig jaren hebben bereikt».

Tijdstip inwerkingtreding

Artikel 20

Deze wet treedt in werking op een bij koninklijk besluit te bepalen tijdstip.

Citeertitel

Artikel 21

Deze wet wordt aangehaald als: Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid.

Lasten en bevelen dat deze in het Staatsblad zal worden geplaatst en dat alle ministeries, autoriteiten, colleges en ambtenaren wie zulks aangaat, aan de nauwkeurige uitvoering de hand zullen houden.

Gegeven

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

De Minister van Justitie,

De Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,

De Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen,