

Gelijke behandeling

De gelijkebehandelingswetgeving komt voort uit artikel 1 van de Grondwet waarin bepaald wordt dat "allen die zich in Nederland bevinden in gelijke gevallen gelijk worden behandeld". Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, is niet toegestaan. Artikel 1 is een vrij algemene bepaling. Om het recht op gelijke behandeling hard te kunnen maken, is artikel 1 in een aantal afzonderlijke wetten uitgewerkt. De voor de arbeidsrechtpraktijk belangrijkste wetten zijn:

1. Algemene wet gelijke behandeling (AWGB)

De AWGB is in 1994 in werking getreden. Deze wet bevat regels die beschermen tegen discriminatie op grond van:

- godsdienst
- levensovertuiging
- politieke gezindheid
- ras
- geslacht
- nationaliteit
- hetero- of homoseksuele gerichtheid
- burgerlijke staat

Voor een beroep op deze wet moet de klacht om een van deze gronden gaan. De wet is alleen van toepassing als de ongelijke behandeling heeft plaatsgevonden in verband met arbeid, het aanbieden van goederen of diensten (denk daarbij aan de koop van een huis of het sluiten van een verzekering of hypotheek) of in het onderwijs.

2. Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (WGBL)

De WGBL is op 1 mei 2004 in werking getreden. De WGBL verbiedt het maken van onderscheid op grond van leeftijd bij de arbeid, tenzij het onderscheid objectief gerechtvaardigd is. De toets of sprake is van objectieve rechtvaardiging hangt af van de beoordeling van de vraag of sprake is van een legitiem doel en of het middel om het doel te bereiken passend en noodzakelijk is.

De wet noemt twee rechtvaardigingsgronden:

- het verbod op onderscheid geldt niet indien het onderscheid is gebaseerd op werkgelegenheids-of arbeidsmarktbeleid ter bevordering van arbeidsparticipatie van bepaalde leeftijdscategorieën voor zover dit beleid is vastgelegd bij of uit hoofde van de wet;
- het verbod op onderscheid geldt niet indien het onderscheid 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 AOW recht op ouderdomspensioen ontstaat, of van een bij of krachtens wet vastgestelde of tussen partijen overeengekomen hogere leeftijd.

De WGBL richt zich tot een ieder, dus behalve op (potentiële) werkgevers ook bijvoorbeeld tot pensioenfondsen, verzekeraars, arbodiensten, werving-en selectiebureaus en cao-partijen. Werkgevers moeten iedereen die werkzaamheden voor hen verricht (werknemers, uitzendkrachten

enz.) gelijk behandelen maar ze moeten er ook voor zorgen dat hun personeel door derden niet ongelijk wordt behandeld. Behalve het maken van direct of indirect onderscheid (waaronder mede verstaan wordt het geven van een opdracht daartoe) verbiedt de WGBL ook intimidatie en victimisatie. De wet is van toepassing op verschillende aspecten van de arbeidsverhouding, zoals de werving en selectie, de arbeidsbemiddeling, het aangaan of beëindigen van de arbeidsverhouding, de arbeidsvoorwaarden, scholing, bevordering en arbeidsomstandigheden.

3. Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (WGBH/CZ)

De WGBH/CZ is op 1 december 2003 in werking getreden en verbiedt het maken van onderscheid op grond van handicap of chronische ziekte. Deze begrippen zijn in de wet niet gedefinieerd, het gaat om situationeel bepaalde beperkingen. Handicaps en chronische ziekten kunnen fysiek, verstandelijk of psychisch van aard zijn. Korte of langdurige beperkingen als gevolg van een ongeval vallen in beginsel niet onder de bescherming van de wet.

4. Burgerlijk wetboek (Art 7:646 tot en met 7:649 BW)

Het Burgerlijk wetboek bevat een tot de werkgever gericht verbod om in de arbeidssituatie direct of indirect onderscheid te maken tussen mannen en vrouwen. Het verbod is toegespitst op een aantal concrete situaties. De opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever in strijd met deze bepaling of wegens de omstandigheid dat de werknemer in of buiten rechte een beroep doet op dat verbod of ter zake bijstand heeft verleend, is vernietigbaar. Ook het maken van onderscheid op grond van de arbeidsduur is verboden, tenzij dit objectief gerechtvaardigd is. De werkgever mag voorts geen onderscheid maken tussen werknemers in de arbeidsvoorwaarden op grond van het al dan niet tijdelijke karakter van de arbeidsovereenkomst tenzij een dergelijk onderscheid objectief gerechtvaardigd is. Onderscheid tussen werknemers voor bepaalde en voor onbepaalde tijd is niet verboden als het onderscheid objectief gerechtvaardigd is (zie hierboven).

Commissie Gelijke Behandeling

In 1994 is een onafhankelijk landelijk college ingesteld, de Commissie Gelijke Behandeling (CGB). Het CGB geeft oordelen over aan haar voorgelegde zaken over gelijke behandeling en adviseert en geeft voorlichting over dit onderwerp.