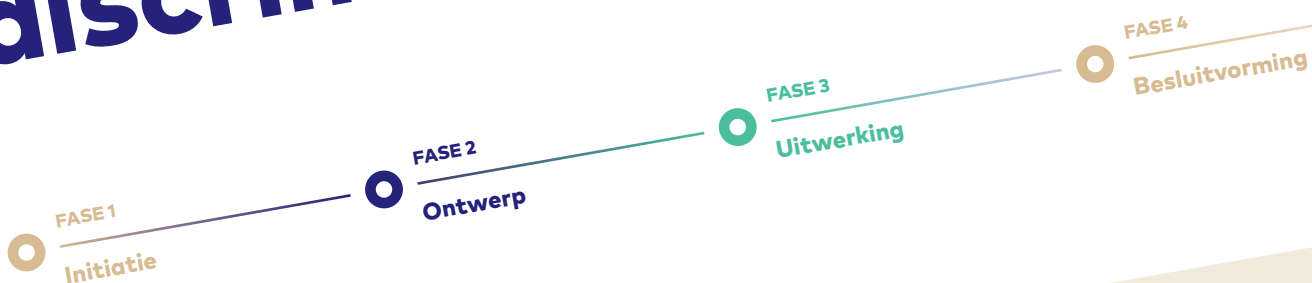


# (Leeftijds-) discriminatie



FASE

## 2 en 3

DOELGROEP

**HR-adviseurs en  
GO-leden**

**Bij het opstellen van een regeling die zicht richt op specifieke doelgroepen, bestaat het gevaar dat daarmee juridisch gezien sprake is van ongelijke behandeling, oftewel discriminatie. Bij het Generatiepact zijn er in ieder geval twee aspecten om rekening mee te houden: leeftijd en arbeidsomvang. Beiden worden hieronder toegelicht.**

### **Onderscheid maken naar leeftijd, smag dat?**

Het antwoord op deze vraag is eenvoudig: nee, dat mag niet. Wettelijk is vastgelegd dat zowel direct als indirect onderscheid naar leeftijd, arbeidsduur of vast/tijdelijk arbeidscontract niet is toegestaan, tenzij daarvoor een objectieve rechtvaardiging is.

We spreken van direct onderscheid wanneer iemand op een andere wijze wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt of zou worden behandeld. Van indirect onderscheid is sprake als een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze bepaalde personen (onbedoeld) bijzonder treft.

### **Onderscheid naar leeftijd bij arbeidsvoorwaarden**

Ook binnen arbeidsvoorwaarden geldt dat onderscheid naar leeftijd verboden is, tenzij dat onderscheid objectief gerechtvaardigd is. Met andere woorden: het kan alleen wanneer er sprake is van een legitiem doel en het gekozen middel passend en noodzakelijk is om dit doel te bereiken. De Algemene wet gelijke behandeling kent twee uitzonderingen waarbij leeftijdsonderscheid bij voorbaat als objectief gerechtvaardigd wordt beschouwd:

## 1. Leeftijdsonderscheid in het kader van arbeidsmarkt- en werkgelegenheidsbeleid dat bij of krachtens wet is vastgesteld.

In het kader van werkgelegenheidsbeleid van de overheid was het enkele jaren toegestaan om in wervingsadvertenties specifiek te vragen naar sollicitanten tussen de 18 en 27 jaar. Dit kon door in een vacature aan te geven dat er gezocht werd naar deze specifieke doelgroep van 18 tot 27 jaar. Nu de werkgelegenheid weer flink is gestegen, heeft het nieuwe kabinet in 2018 geen juridische grondslag meer gecreëerd voor het werkgelegenheidsbeleid. Ook bij wervingscampagnes en vacatureteksten voor traineeships mag niet expliciet een leeftijdsgrens gecommuniceerd worden, omdat dit kan worden aangemerkt als leeftijdsdiscriminatie neergelegd in de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid (WGBL).

Het bovenstaande leidt tot veel vragen van gemeenten, waaronder veel gemeenten die een Generatiepact hebben ingevoerd. De VNG heeft deze vragen opgepakt en aan het kabinet gevraagd een AMvB op te stellen om wel gericht te mogen werven onder jongeren. Zolang de AMvB nog niet van kracht is, wordt het kabinet gevraagd om een voorlopige ontheffing af te geven.

**Suggestie:** Check van tevoren telkens of deze AMvB en/of voorlopige ontheffing inderdaad bestaan en van kracht zijn. Kijk goed aan welke voorwaarden in de vacaturetekst dan voldaan moet worden.

## 2. Beëindiging van een arbeidsverhouding bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd of op een later moment dat door beide partijen is afgesproken.

Zie verder: [www.mensenrechten.nl](http://www.mensenrechten.nl) en de tool van het College voor de Rechten van de Mens voor de mogelijkheden om bij werving in de advertentietekst leeftijdsgrenzen op te nemen: [www.wervingselectiegids.nl](http://www.wervingselectiegids.nl)

## Gelijke behandeling deeltijders

Naast leeftijd is de arbeidsomvang ook iets waar rekening mee gehouden dient te worden. Dit is onder meer duidelijk geworden door een uitspraak van het College voor de Rechten van de Mens, waarbij een organisatie deeltijders uitsloot van hun Regeling oudere werknemers.

Dit werd beoordeeld als "ongelijke behandeling" en daarom als niet toelaatbaar.

Voor meer info, zie: [www.mensenrechten.nl](http://www.mensenrechten.nl) (oordeelnummer 2017-66, datum 06-06-2017).

## Wat betekent dit in het kader van het Generatiepact?

In een Generatiepact kunnen in beginsel alle werknemers die aan het leeftijdscriterium voldoen deelnemen, ongeacht de omvang van het dienstverband. Wel kan in de regeling worden opgenomen dat de - na toepassing van de regeling - resterende arbeidsduur niet lager is dan een in de regeling opgenomen minimum. Dit minimum kan worden uitgedrukt in een aantal uren per week (of andere tijdseenheid) of in een percentage van fulltime. Het minimum moet worden gebaseerd op en dus uitgelegd kunnen worden met bedrijfs-economische of continuïteitsgerelateerde argumenten.

## Samengevat

- Leeftijdseisen stellen (in een advertentietekst) is verboden tenzij daarvoor een objectieve rechtvaardiging bestaat.
- Het uitsluiten van deeltijders bij een arbeidsvoorwaardenregeling is verboden tenzij daarvoor een objectieve rechtvaardiging bestaat.
- Verschillen maken in arbeidsvoorwaarden voor werknemers met een vast of een tijdelijk dienstverband is verboden, tenzij daarvoor een objectieve rechtvaardiging bestaat.
- Minimum eisen stellen voor vrijwillige deelname aan een arbeidsvoorwaardenregeling betreffende leeftijd en/of het aantal jaren in (overheids)dienst werkzaam te zijn geweest, is toegestaan. Immers, in gelijke gevallen wordt gelijk gehandeld.

**Suggestie:** Leg het generatiepact zoals 'op maat gemaakt voor gemeente X' voor aan het College voor de rechten van de mens (Oordeel omtrent eigen handelen).

[www.mensenrechten.nl/over-ons/waarvoor-kunt-u-bij-het-college-terecht](http://www.mensenrechten.nl/over-ons/waarvoor-kunt-u-bij-het-college-terecht)