

Vergaderjaar 1999–2000

26 880

Verbod tot het maken van onderscheid op grond van leeftijd bij werving, selectie, scholing en bevordering bij de arbeid (Wet verbod op leeftijdsdiscriminatie bij de arbeid)

Nr. 1

KONINKLIJKE BOODSCHAP

Aan de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Wij bieden U hiernevens ter overweging aan een voorstel van wet houdende een verbod tot het maken van onderscheid op grond van leeftijd bij werving, selectie, scholing en bevordering bij de arbeid (Wet verbod op leeftijdsdiscriminatie bij de arbeid).

De memorie van toelichting, die het wetsvoorstel vergezelt, bevat de gronden waarop het rust.

En hiermede bevelen Wij U in Godes heilige bescherming.

's-Gravenhage, 9 november 1999

Beatrix

Nr. 2

VOORSTEL VAN WET

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 het maken van onderscheid op grond van leeftijd bij werving, selectie, scholing en bevordering bij de arbeid 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:

Artikel 1

In deze wet wordt verstaan onder:

- a. onderscheid: direct en indirect onderscheid;
- b. direct onderscheid: onderscheid op grond van leeftijd;
- c. indirect onderscheid: onderscheid op grond van andere hoedanigheden dan leeftijd, dat direct onderscheid tot gevolg heeft.

Artikel 2

Onderscheid is verboden bij:

- a. het aanbieden van een vacature of bij de behandeling bij de vervulling van een openstaande vacature;
- b. het aangaan van een arbeidsverhouding;
- c. het aanstellen tot ambtenaar;
- d. de arbeidsbemiddeling;
- e. het laten volgen van onderwijs, de scholing en de vorming voorafgaand aan of tijdens een arbeidsverhouding;
- f. de bevordering.

Artikel 3

1. Het in artikel 2 neergelegde verbod van onderscheid geldt niet ten aanzien van indirect onderscheid dat objectief gerechtvaardigd is.

2. Het in artikel 2 neergelegde verbod van onderscheid geldt niet in gevallen waarin:

- a. vanwege een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang, niet zijnde een louter financieel belang, onderscheid noodzakelijk is;
- b. in verband met de vervulling van de functie onderscheid noodzakelijk is ter bescherming van de gezondheid en de veiligheid;
- c. vanwege de aard van de functie of de voorwaarden voor de uitoefening daarvan, de leeftijd bepalend is;
- d. in verband met de vervulling van de functie eisen worden gesteld die, gelet op het privé-karakter van de werkverhouding, redelijk zijn;
- e. het stellen van een leeftijdsgrens voor arbeidsbemiddeling, voorafgaand aan of tijdens een arbeidsverhouding of aanstelling, in verband met de aard of het doel daarvan noodzakelijk is;
- f. het stellen van een leeftijdsgrens voor het laten volgen van onderwijs, scholing en vorming, voorafgaand aan of tijdens een arbeidsverhouding of aanstelling, in verband met de aard of het doel daarvan noodzakelijk is;
- g. het onderscheid gebaseerd is op geschreven of ongeschreven regels van internationaal recht.

3. Bij algemene maatregel van bestuur kunnen nadere regels worden gesteld over de in het tweede lid bedoelde gevallen.

Artikel 4

Indien bij een openlijke aanbieding van een vacature een leeftijdsgrens wordt gesteld, wordt de grond daarvan uitdrukkelijk vermeld.

Artikel 5

1. Beëindiging van de arbeidsverhouding wegens de omstandigheid dat de werknemer in of buiten rechte een beroep heeft gedaan op artikel 2, is vernietigbaar.

2. 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 vernietigingsgrond, bedoeld in het eerste lid. Artikel 55 van Boek 3 van het Burgerlijk Wetboek is niet van toepassing.

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

Artikel 6

Bedingen in strijd met deze wet zijn nietig.

Artikel 7

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.

Artikel 8

Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zendt in overeenstemming met Onze Ministers van Justitie en van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties 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.

Artikel 9

Deze wet is niet van toepassing op onderscheid dat is gebaseerd op:

- a. werkgelegenheids- of arbeidsmarktbeleid ter bevordering van de arbeidsparticipatie van bepaalde leeftijdscategorieën voor zover dit beleid is vastgesteld bij of krachtens enige andere wet, welke voorafgaand aan deze wet in werking is getreden;
- b. een verschil in beloning dat is toegestaan op grond van het bepaalde bij of krachtens artikel 8, derde lid, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.

Artikel 10

Deze wet treedt in werking met ingang van de eerste dag van de vierde kalendermaand na de datum van uitgifte van het Staatsblad waarin zij wordt geplaatst.

Artikel 11

Deze wet wordt aangehaald als: Wet verbod op leeftijdsdiscriminatie 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 Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

De Minister van Justitie,

De Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,