

# Overzicht van relevante oordelen 2006 over de grond leeftijd

## 2006-1

**Grond:** leeftijd  
**Terrein:** arbeid  
**Dictum:** verboden onderscheid, strijd met de wet

### Samenvatting:

Een uitzendbureau heeft verboden onderscheid gemaakt op grond van leeftijd, door een werkzoekende niet te selecteren voor een functie omdat hij te veel werkervaring zou hebben. Het uitzendbureau heeft tevens in strijd gehandeld met artikel 9 WGBL.

Een uitzendbureau heeft functies aangeboden ten aanzien waarvan twee tot maximaal vier jaar relevante werkervaring werd gevraagd van kandidaten. Een 54-jarige werkzoekende heeft gesolliciteerd naar deze functies. Het uitzendbureau heeft hem niet (verder) geselecteerd omdat hij te veel werkervaring had. Het criterium, het aantal jaren relevante werkervaring, verwijst niet rechtstreeks naar leeftijd. Door het stellen van een maximum aan het aantal jaren werkervaring worden evenwel met name ouderen getroffen omdat zij doorgaans de meeste werkervaring hebben. Het uitzendbureau heeft hierdoor dan ook indirect onderscheid op grond van leeftijd gemaakt jegens de werkzoekende. Het uitzendbureau heeft geen argumenten aangevoerd ter eventuele rechtvaardiging van het onderscheid. Derhalve is sprake van verboden onderscheid op grond van leeftijd. Het uitzendbureau heeft de maximum ervarings eis in een openlijke vacature gesteld en geen grond gegeven voor het indirecte leeftijds onderscheid. Dit is in strijd met artikel 9 WGBL.

### Opmerking:

Door het stellen van een maximum werkervaring eis, worden met name ouderen getroffen.

## 2006-6

**Grond:** leeftijd  
**Terrein:** arbeid  
**Dictum:** geen verboden onderscheid

### Samenvatting:

Objectief gerechtvaardigd onderscheid naar leeftijd en geslacht bij vaststellen hoogte eenmalige vergoeding in verband met overgang van een bedrijfs onderdeel.

Werknemers die betrokken zijn bij de overgang van een bedrijfs onderdeel naar een nieuwe werkgever, ontvangen een compensatie voor een versoering van hun arbeidsvoorwaarden. Daarbij wordt rekening gehouden met de leeftijd en de anciënniteit van de betrokken werknemer. Een servicemonteur die bij de overgang is betrokken stelt dat leeftijd geen rol mag spelen bij het bepalen van de hoogte van de vergoeding. Het onderscheid is ingegeven door een tweeledig doel, namelijk rekening houden met de kwetsbare positie van ouderen en belonen van de diensttijd. Dit doel is legitiem en het meewegen van de leeftijd en anciënniteit is passend en noodzakelijk om het doel te bereiken. Het bedrijf maakt derhalve geen verboden onderscheid.

### Opmerking:

De Commissie wijst op de bepalingen omtrent de overgang van een onderneming, maar geeft daarover geen oordeel aangezien het niet tot de competentie van de Commissie behoort om te beoordelen of bij de overgang van het bedrijfs onderdeel op een juiste wijze toepassing is gegeven aan de regeling die geldt voor de arbeidsvoorwaarden van de werknemers.

**2006-10**

**Grond:** leeftijd  
**Terrein:** arbeid  
**Dictum:** verboden onderscheid; aanbeveling

**Samenvatting:**  
**Stichting actief op het gebied van wonen, zorg en dienstverlening voor ouderen en zorgbehoevenden maakt verboden onderscheid op grond van leeftijd jegens een vrouw door haar af te wijzen voor de functie van Unithoofd Somatiek op een van haar locaties.**

Een vrouw van 58 jaar solliciteerde bij een stichting actief op het gebied van wonen, zorg en dienstverlening voor ouderen en zorgbehoevenden en is afgewezen na een gesprek met de voorzitter van de Raad van Bestuur nadat in het kader van de sollicitatie twee gespreksronden en een arbeidsvoorwaarden gesprek positief waren verlopen. De argumenten van de stichting dat de leeftijd van de vrouw alleen is besproken in het kader van het loopbaanbeleid van de stichting en dat de vrouw niet is afgewezen vanwege haar leeftijd maar om andere redenen, zijn niet voldoende overtuigend om te concluderen dat leeftijd bij de afwijzing niet (mede) een rol heeft gespeeld.

Leeftijdgegevens over recent aangenomen medewerkers in dezelfde soort functies ondersteunden deze conclusie. Geen objectieve rechtvaardiging. Verboden onderscheid op grond van leeftijd. Aanbeveling met betrekking tot een inzichtelijke, systematische en controleerbare sollicitatieprocedure.

**2006-16**

**Grond:** leeftijd; handicap en chronische ziekte  
**Terrein:** arbeid  
**Dictum:** verboden onderscheid

**Samenvatting:**  
**Wervings- en selectiebureau maakt verboden onderscheid op grond van leeftijd en handicap bij de afwijzing van verzoeker voor de functie van rayonopzichter.**

Een man solliciteert bij een wervings- en selectiebureau naar een vacature. Het wervings- en selectiebureau wijst de man af met een e-mail waarin naar diens leeftijd en handicap wordt verwezen. Zowel de e-mail als de uitleg van het wervings- en selectiebureau geven aanleiding tot het oordeel dat de leeftijd en de handicap een rol spelen bij de selectie. Het wervings- en selectiebureau moet per vacature bekijken of de man een geschikte kandidaat is, in plaats van er al op voorhand van uit te gaan dat hij geen of weinig kans maakt aangenomen te worden.

daat is, in plaats van er al op voorhand van uit te gaan dat hij geen of weinig kans maakt aangenomen te worden.

**2006-21**

**Grond:** leeftijd  
**Terrein:** arbeid  
**Dictum:** verboden onderscheid, strijd met de wet

**Samenvatting:**  
**CWI maakt onderscheid op grond van leeftijd bij aanbieden van een betrekking en bij de arbeidsbemiddeling en handelt in strijd met de WGBL doordat op haar vacaturesite een vacature met een (niet-gemotiveerde) leeftijdseis heeft gestaan.**

Op de website van de Centrale Organisatie voor Werk een Inkomen (de CWI) heeft een vacature gestaan met een leeftijdsgrens. De leeftijdsgrens was niet nader gemotiveerd. De CWI heeft hiermee onderscheid op grond van leeftijd gemaakt bij de aanbieding van een betrekking en bij de arbeidsbemiddeling. Nu in de vacature niet is aangegeven waarom de leeftijdseis werd gesteld, heeft de CWI tevens in strijd met artikel 9 WGBL gehandeld.

**Opmerking:**

De CWI, een publieke arbeidsvoorziening, dient zich ten aanzien van alle vacatures die op haar website staan, te houden aan het verbod van onderscheid.

**2006-22**

**Grond:** leeftijd  
**Terrein:** arbeid  
**Dictum:** verboden onderscheid, strijd met de wet

**Samenvatting:**  
**Onderscheid op grond van leeftijd door in een vacature een leeftijdsgrens te vermelden en man mee te delen dat hij te oud was voor het team. Strijd met artikel 9 WGBL door het niet motiveren van de leeftijdsgrens in de vacature.**

Een filiaal van een bouwmarkt is op zoek naar "een jonge man van 18-26 jaar". Een motivering voor het vermelden van de leeftijd ontbreekt. Een 57-jarige man informeert bij de bouwmarktmanager en krijgt te horen dat hij te oud is. De bouwmarkt distantieert zich van vacaturetekst en uitlatingen manager. De gang van zaken rond de sollicitatie duidt erop dat verboden leeftijdonderscheid is gemaakt. Het vermelden van leeftijds-

grenzen in vacaturetekst zonder motivering is in strijd met de wet.

**Opmerking:**

Hoewel wordt gevraagd om “jonge man”, is in de procedure onderscheid op grond van geslacht buiten beschouwing gebleven.

**2006-24**

**Grond:** ras; handicap of chronische ziekte; leeftijd  
**Terrein:** arbeid  
**Dictum:** ongegrond

**Samenvatting:**

**Reïntegratie en einde van de arbeidsovereenkomst. Geen verband met ras, handicap of chronische ziekte of leeftijd.**

Man vermoedt dat zijn voormalige werkgever hem niet heeft willen laten reïntegreren en de arbeidsovereenkomst heeft laten ontbinden, in verband met zijn afkomst, zijn handicap of chronische ziekte of zijn leeftijd.

Verzoek ongegrond omdat de stellingen op generlei wijze zijn onderbouwd en ook niet eerder naar voren zijn gebracht, bij voorbeeld in een klacht aan de voormalig werkgever of in de procedure bij de kantonrechter.

**2006-26**

**Grond:** leeftijd  
**Terrein:** arbeid  
**Dictum:** verboden onderscheid

**Samenvatting:**

**Onderscheid op grond van leeftijd door man lager te belonen.**

Een man die na zijn pensioengerechtigde leeftijd doorwerkt, krijgt van zijn werkgever een lager salaris omdat hij minder productie zou leveren. De werkgever maakt daarmee onderscheid op grond van leeftijd. Dit onderscheid is niet objectief gerechtvaardigd omdat de man conform de toepasselijke CAO meer zou moeten verdienen. Het doel van het gemaakte onderscheid is daarmee niet legitiem.

**Opmerking:**

Lagere beloning in strijd met CAO-bepalingen is niet legitiem dus geen objectieve rechtvaardiging.

**2006-27**

**Grond:** leeftijd  
**Terrein:** arbeid  
**Dictum:** onderscheid

**Samenvatting:**

**Supermarktexploitant heeft onderscheid op grond van leeftijd gemaakt bij het niet verlengen van een arbeidsovereenkomst van een hulpkracht.**

Een vrouw is bij supermarkt in dienst getreden op basis van een tijdelijke arbeidsovereenkomst. Na twee verlengingen is de arbeidsovereenkomst van de vrouw niet verlengd dan wel omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De vrouw stelt dat haar leeftijd en de daarmee samenhangende loonkosten de reden zijn geweest voor de niet-verlenging. De Commissie heeft geconstateerd dat er sprake is van indirect onderscheid op grond van leeftijd. Voorts heeft de supermarkt ter objectieve rechtvaardiging aangevoerd dat zij behoefte heeft aan een flexibel werknemersbestand. De supermarktexploitant heeft de daadwerkelijke behoefte hieraan van haar organisatie niet overtuigend onderbouwd. De doelstelling is derhalve niet legitiem. Voorts kunnen financiële redenen in casu evenmin leiden tot een objectieve rechtvaardiging. Verweerder kan ter objectieve rechtvaardiging geen beroep doen op de Wet minimumloon en minimumvakantietoeslag; WML en het Besluit minimumjeugdloonregelingen; BML de handelswijze van de supermarkt is immers in strijd is met de doelstelling van de aangehaalde wet(ten).

**Opmerking:**

In overeenstemming met het supermarktdadvies.

**2006-31**

**Grond:** leeftijd  
**Terrein:** arbeid  
**Dictum:** geen onderscheid

**Samenvatting:**

**Geen onderscheid op grond van leeftijd bij afwijzing van man voor functie van directeur.**

Wervings- en selectiebureau heeft van een Regionaal Opleidingscentrum de opdracht gekregen om de wervings- en selectieprocedure te verzorgen voor de functie van directeur. Een man stelt dat hij vanwege zijn leeftijd is afgewezen voor de functie. Vaststaat dat het bureau aan het begin van het sollicitatiegesprek aan de man diens geboortedatum heeft gevraagd. Het vragen naar de leeftijd van de man kan onderscheid op grond van leeftijd doen vermoeden.

Door een overzicht van de leeftijden van de overige kandidaten die zijn uitgenodigd voor een selectiegesprek (variërend van 45 tot en met 60 jaar) en doordat de kandidaat die uiteindelijk is aangenomen 55 jaar was, heeft het bureau bewezen dat zij geen onderscheid op grond van leeftijd heeft gemaakt.

### 2006-34

**Grond:** leeftijd  
**Terrein:** arbeid  
**Dictum:** onderscheid

**Samenvatting:**  
**Afwijzing en leeftijd. Victimisatie. Strijd met de wet.**

Een vrouw klaagt erover dat zij is afgewezen voor een functie vanwege haar leeftijd en dat zij niet meer is opgeroepen nadat zij had geklaagd over leeftijdsdiscriminatie. De werkgever voert aan dat de vrouw niet voldoet aan de functievereisten. Volgens de werkgever is het seniorenverlof wel aan de orde geweest tijdens de gesprekken, maar is dit niet de reden geweest van de afwijzing.

De Commissie stelt vast dat leeftijd een rol heeft gespeeld bij de afwijzing en dat de werkgever geen gebruik meer heeft willen maken van de diensten van de vrouw, omdat zij een beroep had gedaan op de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (WGBL). Strijd met de wet.

### 2006-37

**Grond:** leeftijd  
**Terrein:** arbeid  
**Dictum:** onderscheid

**Samenvatting:**  
**Werkgever maakt verboden onderscheid op grond van leeftijd door in het Sociaal Plan aan werknemers van 58 jaar en ouder een andere regeling te bieden dan aan werknemers jonger dan 58 jaar. Geen onderscheid op grond van leeftijd bij terugbrengen van opzegtermijn naar 1 maand.**

In het Sociaal Plan, dat de werkgever samen met de bonden heeft opgesteld, wordt onderscheid op grond van leeftijd gemaakt door boventallige werknemers van 58 jaar en ouder een andere regeling aan te bieden dan aan boventallige collega's die jonger zijn dan 58 jaar.

De Commissie acht het gekozen middel om het doel (het garanderen van verschillende vormen van inkomenszekerheid naar gelang de verschillende arbeidsmarktposities van leeftijdsgroepen, binnen

de financiële ruimte die het Sociaal Plan biedt) niet geschikt. Het middel sluit namelijk niet aan op de verschillende arbeidsmarktposities van leeftijdsgroepen en het middel voorziet evenmin in een volledige inkomensgarantie. Het onderscheid is daarom niet objectief gerechtvaardigd.

Ten aanzien van de verkorting van de opzegtermijn naar één maand, oordeelt de Commissie dat hierdoor geen onderscheid op grond van leeftijd wordt gemaakt, nu voor alle werknemers, ongeacht leeftijd, eenzelfde opzegtermijn geldt.

### 2006-38

**Grond:** leeftijd  
**Terrein:** arbeid  
**Dictum:** onderscheid

**Samenvatting:**  
**Bonden maken verboden onderscheid op grond van leeftijd door in het Sociaal Plan aan werknemers van 58 jaar en ouder een andere regeling te bieden dan aan werknemers jonger dan 58 jaar. Geen onderscheid op grond van leeftijd bij terugbrengen van de opzegtermijn naar 1 maand.**

In het Sociaal Plan, dat de bonden samen met de werkgever hebben opgesteld, wordt onderscheid op grond van leeftijd gemaakt door boventallige werknemers van 58 jaar en ouder een andere regeling aan te bieden dan aan boventallige collega's die jonger zijn dan 58 jaar. De Commissie acht het gekozen middel om het doel (het garanderen van verschillende vormen van inkomenszekerheid naar gelang de verschillende arbeidsmarktposities van leeftijdsgroepen, binnen de financiële ruimte die het Sociaal Plan biedt) niet geschikt. Het middel sluit namelijk niet aan op de verschillende arbeidsmarktposities van leeftijdsgroepen en het middel voorziet evenmin in een volledige inkomensgarantie. Het onderscheid is daarom niet objectief gerechtvaardigd.

Ten aanzien van de verkorting van de opzegtermijn naar één maand, oordeelt de Commissie dat hierdoor geen onderscheid op grond van leeftijd wordt gemaakt, nu voor alle werknemers, ongeacht leeftijd, eenzelfde opzegtermijn geldt.

**2006-39**

**Grond:** leeftijd  
**Terrein:** arbeid  
**Dictum:** onderscheid

**Samenvatting:**  
**Werkgever maakt verboden onderscheid op grond van leeftijd door in het Sociaal Plan aan werknemers van 58 jaar en ouder een andere regeling te bieden dan aan werknemers jonger dan 58 jaar.**

In het Sociaal Plan, dat de werkgever samen met de bonden heeft opgesteld, wordt onderscheid op grond van leeftijd gemaakt door boventallige werknemers van 58 jaar en ouder een andere regeling aan te bieden dan aan boventallige collega's die jonger zijn dan 58 jaar. De Commissie acht het gekozen middel om het doel (het garanderen van verschillende vormen van inkomenszekerheid naar gelang de verschillende arbeidsmarktposities van leeftijdsgroepen, binnen de financiële ruimte die het Sociaal Plan biedt) niet geschikt. Het middel sluit namelijk niet aan op de verschillende arbeidsmarktposities van leeftijdsgroepen en het middel voorziet evenmin in een volledige inkomensgarantie. Het onderscheid is daarom niet objectief gerechtvaardigd.

**2006-40**

**Grond:** leeftijd  
**Terrein:** arbeid  
**Dictum:** onderscheid

**Samenvatting:**  
**Bonden maken verboden onderscheid op grond van leeftijd door in het Sociaal Plan aan werknemers van 58 jaar en ouder een andere regeling te bieden dan aan werknemers jonger dan 58 jaar.**

In het Sociaal Plan, dat de bonden samen met de werkgever hebben opgesteld, wordt onderscheid op grond van leeftijd gemaakt door boventallige werknemers van 58 jaar en ouder een andere regeling aan te bieden dan aan boventallige collega's die jonger zijn dan 58 jaar. De Commissie acht het gekozen middel om het doel (het garanderen van verschillende vormen van inkomenszekerheid naar gelang de verschillende arbeidsmarktposities van leeftijdsgroepen, binnen de financiële ruimte die het Sociaal Plan biedt) niet geschikt. Het middel sluit namelijk niet aan op de verschillende arbeidsmarktposities van leeftijdsgroepen en het middel voorziet evenmin in een volledige inkomensgarantie. Het onderscheid is daarom niet objectief gerechtvaardigd.

**2006-41**

**Grond:** leeftijd  
**Terrein:** arbeid  
**Dictum:** onderscheid

**Samenvatting:**  
**Stichting maakt verboden onderscheid op grond van leeftijd door een ander arbeidsongeschiktheids criterium te hanteren voor notarissen die voor hun vijftigste arbeidsongeschikt zijn geworden.**

Een man is arbeidsongeschikt geworden voor de uitoefening van het beroep van notaris. De pensioenvoorziening van de man, waar onder een arbeidsongeschiktheidspensioen, is ondergebracht bij een stichting die de pensioenregeling voor notarissen uitvoert. Aangezien de man voor zijn vijftigste arbeidsongeschikt is geworden, heeft de stichting hem een arbeidsongeschiktheidspensioen toegekend, dat lager is dan wanneer hij op of na de leeftijd van vijftig jaar arbeidsongeschikt zou zijn geworden.

De Commissie is van oordeel dat het verzoek valt binnen de reikwijdte van artikel 4 WGBL. Het verschil in arbeidsongeschiktheids criterium is gebaseerd op het verschil in opleiding tussen beide groepen notarissen. Gebleken is dat alle in Nederland werkzame notarissen, ongeacht hun leeftijd, een algemeen juridische opleiding hebben genoten. De leeftijd op de datum van arbeidsongeschiktheid is dan ook geen geschikt criterium voor de arbeidsongeschiktheidsmaatstaf. Het onderscheid op grond van leeftijd wordt daarom niet objectief gerechtvaardigd geacht.

**2006-42**

**Grond:** leeftijd  
**Terrein:** arbeid  
**Dictum:** onderscheid; geen onderscheid

**Samenvatting:**  
**Leeftijdsonderscheid door overwerk verricht door personeel van 20 jaar en ouder nog slechts in tijd te vergoeden. Geen vermoeden dat onderscheid wordt gemaakt naar leeftijd bij de verlenging van contracten.**

Een man vraagt de Commissie te beoordelen of een supermarktexploitant in strijd met de WGBL onderscheid maakt op grond van leeftijd door in de nieuwsbrief aan te kondigen dat overwerk door medewerkers van 20 jaar en ouder, niet langer in geld maar in tijd wordt uitbetaald. Het leeftijdsonderscheid ten aanzien van deze kwestie wordt door de supermarktexploitant niet ontkend en er wordt geen objectieve rechtvaardiging aangevoerd. Onmiddellijk volgend op de mededeling in de

nieuwsbrief inzake het overwerkvergoedingenbeleid, kondigde de filiaalhouder aan contracten niet zo maar meer te verlengen. De man meent dat ook op deze voorgenomen beleidsmaatregel de verwijzing naar leeftijd uit de daaraan voorafgaande zin van toepassing is, en stelt dat hiermee onderscheid naar leeftijd wordt gemaakt. De supermarktexploitant stelt dat de beleidsaankondiging op zichzelf staat en geen verwijzing bevat of impliceert naar de eerder genoemde 20-jarige leeftijd. De Commissie oordeelt dat de man er niet in is geslaagd voldoende feiten aan te voeren voor een vermoeden van onderscheid.

### 2006-45

**Grond:** leeftijd  
**Terrein:** arbeid  
**Dictum:** onderscheid

#### Samenvatting:

**Werkgever maakt onderscheid op grond van leeftijd door in het Sociaal Plan voor werknemers van 58 jaar en ouder een andere regeling op te nemen dan voor werknemers jonger dan 58 jaar.**

In een Sociaal Plan wordt leeftijdsonderscheid gemaakt doordat aan oudere werknemers een andere regeling wordt geboden dan aan jongere werknemers. Het doel van het onderscheid wordt legitiem geacht. Het middel is echter niet geschikt, nu het niet aansluit op de verschillende arbeidsmarkt-posities van de leeftijdsgroepen en niet voorziet in volledige inkomensgarantie. Het onderscheid is niet objectief gerechtvaardigd. De verkorting van de opzegtermijn tot één maand leidt niet tot leeftijdsonderscheid.

#### Opmerking:

De Commissie oordeelt ten overvloede nog dat het middel ook niet noodzakelijk is, nu niet is aangetoond dat het onmogelijk is een Sociaal Plan op te stellen waarin geen onderscheid op grond van leeftijd wordt gemaakt en waarbij tevens binnen het beschikbare budget wordt gebleven.

### 2006-46

**Grond:** leeftijd  
**Terrein:** arbeid  
**Dictum:** onderscheid

#### Samenvatting:

**Bonden maken onderscheid op grond van leeftijd door in het Sociaal Plan voor werknemers van 58 jaar en ouder een andere regeling op te nemen dan voor werknemers jonger dan 58 jaar.**

In een Sociaal Plan wordt leeftijdsonderscheid gemaakt doordat aan oudere werknemers een andere regeling wordt geboden dan aan jongere werknemers. Het doel van het onderscheid wordt legitiem geacht. Het middel is echter niet geschikt, nu het niet aansluit op de verschillende arbeidsmarkt-posities van de leeftijdsgroepen en niet voorziet in volledige inkomensgarantie. Het onderscheid is niet objectief gerechtvaardigd. De verkorting van de opzegtermijn tot één maand leidt niet tot leeftijdsonderscheid.

#### Opmerking:

Vaste oordelenlijn. Zie ook oordeel 2006-45 tegen de bij het Sociaal Plan betrokken werkgever.

De Commissie oordeelt ten overvloede nog dat het middel ook niet noodzakelijk is, nu niet is aangetoond dat het onmogelijk is een Sociaal Plan op te stellen waarin geen onderscheid op grond van leeftijd wordt gemaakt en waarbij tevens binnen het beschikbare budget wordt gebleven.

### 2006-62

**Grond:** leeftijd  
**Terrein:** arbeid  
**Dictum:** onderscheid

#### Samenvatting:

**Ongelijke behandeling op grond van leeftijd bij voorgenomen pensioenregelingen.**

Een werkgever legt een nieuwe pensioenregeling voor. Werknemers die op 1 januari 2005 55 jaar of ouder waren behouden de huidige prepensioenregeling, met pensioenleeftijd 62 jaar. De werkgever draagt 1,25% van het loon bij aan de premie voor het prepensioen. Voor de 55-minners is de pensioenleeftijd gesteld op 65 jaar. Door nieuwe voorwaarden - die ook voor de 55-plussers gelden - groeit de aanspraak zo snel, dat 55-minners het zich al op 62-jarige leeftijd kunnen permitteren te stoppen met werken. De werkgever betaalt de pensioenpremie voor zowel 55-plussers als 55-minners. De 55-minners ontberen een werkgeversbijdrage ten belope van 1,25%. Dit levert direct leeftijdsonderscheid op. De vraag is of hiervoor een objectieve rechtvaardiging is. Hoewel het begrijpelijk is dat in verband met fiscale regelgeving de VPL, de prepensioenregeling voor 55-minners, is afgeschaft, heeft de werkgever niet duidelijk kunnen maken waarom zij alleen 55-plussers een extra bijdrage van 1,25% betaalt. In het bijzonder is niet gebleken dat dit nodig is voor de positie van de 55-plussers. Het middel is dan ook niet noodzakelijk. Verboden onderscheid op grond van leeftijd. Als variant legt de werkgever de mogelijkheid voor dat de werkgever voor 55-minners een bijdrage stort in een levensloopregeling, vast te stellen aan de hand van leeftijdsafhankelijke



staffels. Dit levert leeftijdonderscheid op. Werkgever meent dat het gemaakte leeftijdsonderscheid valt onder de uitzondering van artikel 8, derde lid, WGBL, omdat de levensloopregeling neerkomt op een pensioenregeling. Die bepaling is echter niet van toepassing, vanwege het karakter van de levensloopregeling. Voor het onderscheid is geen objectieve rechtvaardiging.

### 2006-79

**Grond:** leeftijd  
**Terrein:** arbeid  
**Dictum:** geen onderscheid

#### Samenvatting:

**Geen onderscheid op grond van leeftijd bij aanbidding en bij de behandeling bij de vervulling van een openstaande betrekking.**

Een vrouw heeft de Commissie gevraagd om een oordeel over de vraag of een supermarktexploitant onderscheid op grond van leeftijd heeft gemaakt bij de werving en selectie voor een medewerker op de kaas- en vleeswarenafdeling. De vrouw stelt dat zij heeft gereageerd op een advertentie van de supermarkt. De supermarktexploitant betwist dat er een wervingsadvertentie is geplaatst. Aldus de vrouw is haar door een medewerker aan de balie van de supermarkt meegedeeld dat zij weinig kans maakte omdat de exploitant haar te oud zou vinden. De supermarkt betwist dit. Nu door vrouw uitsluitend stellingen naar voren zijn gebracht, die zijn weersproken door de supermarktexploitant, is geen sprake van feiten die onderscheid op grond van leeftijd kunnen doen vermoeden. De supermarktexploitant heeft geen onderscheid op grond van leeftijd gemaakt bij de aanbidding en de behandeling bij de vervulling van een openstaande betrekking.

### 2006-80

**Grond:** leeftijd  
**Terrein:** arbeid  
**Dictum:** verboden onderscheid, strijd met de wet

#### Samenvatting:

**Onderscheid op grond van leeftijd bij de werving en selectie door het hanteren van een leeftijdsgrens van 18 tot en met 25 jaar. Strijd met de wet door de leeftijdsgrens niet te motiveren in de advertentie.**

Een makelaarskantoor heeft een advertentie geplaatst met een leeftijdsgrens van 18 tot en met 25 jaar. Een vrouw heeft naar aanleiding van de

advertentie telefonisch contact opgenomen. Haar werd verteld dat zij vanwege haar leeftijd niet in het team zou passen.

Door de plaatsing van de advertentie is onderscheid op grond van leeftijd gemaakt bij de aanbidding van de betrekking en bij de behandeling bij de vervulling van een openstaande betrekking. De leeftijdsgrens is niet geschikt of noodzakelijk om het doel (het vinden van een kandidaat die goed in het team past) te bereiken. Het onderscheid is niet objectief gerechtvaardigd.

Nu de leeftijdsgrens niet is gemotiveerd, is in strijd met artikel 9 WGBL gehandeld.

### 2006-86

**Grond:** leeftijd  
**Terrein:** arbeid  
**Dictum:** geen onderscheid

#### Samenvatting:

**Geen verboden onderscheid naar leeftijd bij beëindiging arbeidsverhouding met uitzendkrachten en bij de weigering om een uitzendkracht voor een aldus onstane vacature in aanmerking te laten komen.**

Een vrouw werkte sinds 2002 via een uitzendbureau als hulpkracht voor een exploitant van supermarkten. Na overname van de betreffende winkel besloot de supermarktexploitant, in verband met de hogere kosten van inleenovereenkomsten, de arbeidsverhouding met de in de winkel werkzame uitzendkrachten te beëindigen. De vacatures die daardoor ontstonden werden ingevuld met nieuw personeel, met wie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd werden aangegaan. De vrouw kwam niet voor deze vacatures in aanmerking. De Commissie oordeelt dat dit personeelsbeleid indirect onderscheid naar leeftijd tot gevolg had. In dit geval wordt het indirecte onderscheid naar leeftijd objectief gerechtvaardigd door bedrijfseconomische omstandigheden welke zijn vastgesteld en vastgelegd in het Sociaal Plan.

### 2006-88

**Grond:** leeftijd  
**Terrein:** arbeid  
**Dictum:** geen onderscheid

#### Samenvatting:

**Vrouw is ontvankelijk in verzoek. Geen feiten die wijzen op onderscheid vanwege leeftijd bij de arbeidsbemiddeling.**

Een vrouw stelt dat een touroperator, die de selectie maakt voor een agentschap in Turkije, leeftijds-onderscheid jegens haar heeft gemaakt bij de selec-

tieprocedure voor de functie van standplaatshostess. De touroperator betwist hetgeen de vrouw heeft gesteld en voert aan dat het verzoek van de vrouw niet ontvankelijk is.

De Commissie ziet geen aanleiding tot niet-ontvankelijkheid. De Commissie constateert dat partijen elkaar met betrekking tot de gang van zaken rond de sollicitatie op alle voor de beoordeling van de onderhavige zaak van belang zijnde punten tegenspreken. Bij gebrek aan feiten en omstandigheden die de versie van de vrouw van het gebeuren kunnen ondersteunen, acht de Commissie het door de vrouw naar voren gebrachte onvoldoende om te kunnen concluderen dat zij in haar stelplicht is geslaagd.

### 2006-96

**Grond:** leeftijd  
**Terrein:** arbeid  
**Dictum:** verboden onderscheid, strijd met de wet

#### Samenvatting:

**Een pensioenfonds maakt verboden onderscheid op grond van leeftijd door uitvoering te geven aan een Anw-hiaatregeling, waarin wordt aangehaakt bij de leeftijdsgrenzen van de AWW.**

Op basis van de Anw-hiaatregeling komen nabestaanden van verzekeringnemers in aanmerking voor een, op de Algemene nabestaandenwet (Anw), aanvullende uitkering, indien de nabestaande geen recht heeft op een (volledige) Anw-uitkering en daar wel recht op zou hebben gehad uit hoofde van de Algemene Weduwen en Wezenwet (AWW). De Anw-hiaatregeling haakt aan bij de leeftijdsgrenzen van de AWW. Het doel van het leeftijds-onderscheid is legitiem. Het middel, de Anw-hiaatregeling, is passend. Er is echter geen noodzaak aan te (blijven) haken bij de leeftijdsgrenzen van de in 1996 vervallen AWW. Het onderscheid is derhalve niet objectief gerechtvaardigd.

### 2006-100

**Grond:** leeftijd  
**Terrein:** arbeid  
**Dictum:** geen onderscheid

#### Samenvatting:

**Geen verboden onderscheid bij de opbouw van pensioenrechten, geen onderscheid bij de uitkering van het nabestaandenpensioen.**

Een pensioenfonds heeft per 1 januari 2004 de pensioenregeling omgezet van een eindloonsre-

ling in een middelloonregeling. Voor de opbouw van pensioenrechten is, in plaats van een systeem voor iedereen, gekozen voor drie leeftijdscohorten met verschillende opbouwpercentages en verschillende franchises per groep, afhankelijk van de geboortedatum van de deelnemer. De gekozen leeftijdsgrenzen sluiten aan bij de gebruikelijke carrière van de deelnemers, het voordeel van de eindloonsregeling (tot 1 januari 2006) en de samenstelling van het deelnemersbestand. Het pensioenfonds streeft hiermee naar een relatief vergelijkbaar pensioenresultaat voor alle deelnemers, op een goed niveau, zonder dat dit voor een bepaalde groep deelnemers leidt tot een gunstiger pensioenresultaat dan onder de eindloonsregeling en zonder dat dit leidt tot en algehele stijging van de pensioenlasten. Dit doel is legitiem en het leeftijds-onderscheid in de nieuwe pensioenregeling is een passend en noodzakelijk om het doel te bereiken. Het pensioenfonds maakt derhalve geen verboden onderscheid. Het uitkeren van verschillende nabestaandenpensioenen bij overlijden van de deelnemer vóór en na zijn 65<sup>e</sup>, leidt niet tot leeftijds-onderscheid.

#### Opmerking:

Bij omzetting van een pensioenregeling van eindloonsregeling in een middelloonregeling mag in bepaalde gevallen onderscheid naar leeftijd worden gemaakt.

### 2006-101

**Grond:** leeftijd  
**Terrein:** arbeid  
**Dictum:** geen onderscheid

#### Samenvatting:

**Geen verboden onderscheid bij de opbouw van pensioenrechten, geen onderscheid bij het nabestaandenpensioen.**

Een werkgever heeft een pensioenregeling voor zijn medewerkers dat wordt uitgevoerd door een pensioenfonds. Deze pensioenregeling is omgezet van een eindloonsregeling in een middelloonsregeling waarbij is gekozen voor drie leeftijdscohorten met verschillende opbouwpercentages en verschillende franchises per groep, afhankelijk van de geboortedatum van de deelnemer. Naast het pensioenfonds heeft ook de werkgever volgens de vaste oordelenlijn van de Commissie een verantwoordelijkheid voor de naleving van de gelijkebehandelingswetgeving. In de gevoegde zaak tegen het pensioenfonds heeft de Commissie geoordeeld dat geen sprake is van handelen in strijd met de WGBL. Ook ten aanzien van de werkgever geldt derhalve dat niet in strijd met de WGBL is gehandeld.



**Opmerking:**

De werkgever is naast het pensioenfonds ook zelf verantwoordelijk voor het naleven van de gelijke behandelingswetgeving. De omzetting van de eindloonregeling in een middelloonregeling met leeftijds grenzen is in dit geval objectief gerechtvaardigd.

Zie ook 2006-100 voor oordeel met betrekking tot het pensioenfonds.

**2006-102****Grond:** leeftijd**Terrein:** arbeid**Dictum:** geen onderscheid; niet ontvankelijk**Samenvatting:**

**Geen verboden onderscheid bij de opbouw van pensioenrechten, verzoek over de basisuitkering van de FPU-regeling niet ontvankelijk.**

Een pensioenfonds heeft per 1 januari 2004 de pensioenregeling omgezet van een eindloonregeling in een middelloonregeling. Voor de opbouw van pensioenrechten is, in plaats van een systeem voor iedereen, gekozen voor drie leeftijdscohorten met verschillende opbouwpercentages en verschillende franchises per groep, afhankelijk van de geboortedatum van de deelnemer. De basisuitkering bij vervroegd uittreden is vastgesteld als percentage van de franchise die geldt voor de deelnemer. De gekozen leeftijds grenzen sluiten aan bij de gebruikelijke carrière van de deelnemers, het voordeel van de eindloonregeling (tot 1 januari 2006) en de samenstelling van het deelnemersbestand. Het pensioenfonds streeft hiermee naar een relatief vergelijkbaar pensioenresultaat voor alle deelnemers, op een goed niveau, zonder dat dit voor een bepaalde groep deelnemers leidt tot een gunstiger pensioenresultaat dan onder de eindloonregeling en zonder dat dit leidt tot een algehele stijging van de pensioenlasten. Dit doel is legitiem en het leeftijds onderscheid in de nieuwe pensioenregeling is een passend en noodzakelijk om het doel te bereiken. Het pensioenfonds maakt derhalve geen verboden onderscheid. Een man behoort tot de hoogste leeftijds categorie.

Daarom geldt voor hem de hoogste basisuitkering bij vervroegd uittreden. De man wordt niet benadeeld door het verschil in behandeling bij het vaststellen van de basisuitkering bij vervroegd uittreden. De man is daarom niet ontvankelijk in dit onderdeel van zijn verzoek.

**Opmerking:**

Bij omzetting van een pensioenregeling van eindloonregeling in een middelloonregeling mag in

bepaalde gevallen onderscheid naar leeftijd worden gemaakt.

**2006-103****Grond:** leeftijd**Terrein:** arbeid**Dictum:** geen verboden onderscheid**Samenvatting:**

**Geen verboden onderscheid naar leeftijd bij Sociaal Plan.**

Wegens de beëindiging van de bekostiging van Onderwijs Allochtoon Levende Talen (OALT), zijn een twaalftal OALT-leraren ontslagen. In het Sociaal Plan dat de Minister van Onderwijs, Cultuur en Welzijn in dit verband met de vakcentrales heeft gesloten is uitsluitend voor leraren die op 50 jaar of ouder zijn een uitbreiding van de bestaande afkoopregeling van het recht op bovenwettelijke werkloosheidsuitkering opgenomen. De werkgevers van de scholen waren geen partij bij dit Sociaal Plan. Nu de werkgevers geen invloed hebben (gehad) op de totstandkoming, de vaststelling en de uitvoering van de afkoopregeling, hebben zij geen onderscheid op grond van leeftijd jegens de leraren gemaakt.

**Opmerking:**

Het gaat niet om toepassing van een Collectieve Arbeidsovereenkomst, waarvoor werkgevers in het algemeen wel verantwoordelijkheid dragen (vgl. CGB 14 januari 2003, oordeel 2003-7). In casu stonden de werkgevers geheel buiten spel.

**2006-104****Grond:** leeftijd**Terrein:** arbeid**Dictum:** geen verboden onderscheid**Samenvatting:**

**Geen verboden onderscheid naar leeftijd bij Sociaal Plan.**

Wegens de beëindiging van de bekostiging van Onderwijs Allochtoon Levende Talen (OALT), zijn een twaalftal OALT-leraren ontslagen. In het Sociaal Plan dat de vakcentrales in dit verband met de Minister van Onderwijs, Cultuur en Welzijn hebben gesloten is uitsluitend voor leraren die op 50 jaar of ouder zijn een uitbreiding van de bestaande afkoopregeling van het recht op bovenwettelijke werkloosheidsuitkering opgenomen. Dit leeftijds onderscheid is objectief te rechtvaardigen. Het doel dat wordt beoogd, bescherming van oudere OALT-leraren vanwege hun relatief zwakkere arbeidsmarktpositie, is legitiem.

Gelet op het uitgangspunt van het Sociaal plan - te bewerkstelligen dat OALT leraren zo snel mogelijk aan de slag kunnen - is het juist dat de voorbereiding is beperkt tot oudere leraren. Voldoende aannemelijk is dat aan deze groep leraren bij indiensttreding in de Nederlandse onderwijssector minder hoge eisen zijn gesteld ten aanzien van vooropleiding en beheersing van de Nederlandse taal dan aan de jongere OALT-leraren.

### 2006-105

**Grond:** leeftijd  
**Terrein:** arbeid  
**Dictum:** geen verboden onderscheid

**Samenvatting:**  
**Geen verboden onderscheid naar leeftijd bij Sociaal Plan.**

Wegens de beëindiging van de bekostiging van Onderwijs Allochtoon Levende Talen (OALT), zijn een twaalftal OALT-leraren ontslagen. In het Sociaal Plan dat de Minister van Onderwijs, Cultuur en Welzijn in dit verband met de vakcentrales heeft gesloten is uitsluitend voor leraren die op 50 jaar of ouder zijn een uitbreiding van de bestaande afkoopregeling van het recht op bovenwettelijke werkloosheidsuitkering opgenomen. Dit leeftijdsonderscheid is objectief te rechtvaardigen. Het doel dat wordt beoogd, bescherming van oudere OALT-leraren vanwege hun relatief zwakkere arbeidsmarktpositie, is legitiem. Gelet op het uitgangspunt van het Sociaal plan - te bewerkstelligen dat OALT leraren zo snel mogelijk aan de slag kunnen - is het juist dat de voorbereiding is beperkt tot oudere leraren. Voldoende aannemelijk is dat aan deze groep leraren bij indiensttreding in de Nederlandse onderwijssector minder hoge eisen zijn gesteld ten aanzien van vooropleiding en beheersing van de Nederlandse taal dan aan de jongere OALT-leraren.

### 2006-113

**Grond:** leeftijd  
**Terrein:** arbeid  
**Dictum:** verboden onderscheid; geen onderscheid

**Samenvatting:**  
**Verboden leeftijdsonderscheid door supermarkthulpkracht steeds minder in te roosteren.**

Een hulpkracht in een supermarkt met een aanstelling voor onbepaalde tijd wordt steeds minder ingeroosterd. Zij meent dat de reden daarvoor is gelegen in de met haar leeftijd stijgende loonkos-

ten. De supermarkt ontkent dat en stelt dat het aantal te verdelen uren is verminderd doordat er meer hulpkrachten in dienst zijn genomen. Dit verweer slaagt niet omdat de procentuele daling in het aantal ingeroosterde uren van de hulpkracht en enkele oudere collega's, een veelvoud is van de procentuele daling in het aantal uren dat gemiddeld door alle hulpkrachten werd gewerkt. Ten aanzien van een tweede verzoeker is geen vergelijkbare afname in het aantal uren geconstateerd.

### 2006-116

**Grond:** leeftijd  
**Terrein:** arbeid  
**Dictum:** geen onderscheid

**Samenvatting:**  
**Geen onderscheid op grond van leeftijd bij werving en selectie.**

Een man is afgewezen voor de functie van directeur op een van de kantoren van een stichting. Hij meent dat hij vanwege zijn leeftijd is afgewezen, omdat hij in ruime mate voldoet aan de functie-eisen, de overige geselecteerde kandidaten aanmerkelijk jonger waren en de stichting zijn sollicitatie niet zorgvuldig heeft behandeld. Er is geen sprake van feiten die kunnen doen vermoeden dat de man vanwege zijn leeftijd is afgewezen. De stichting heeft geen onderscheid op grond van leeftijd gemaakt.

### 2006-117

**Grond:** leeftijd  
**Terrein:** arbeid  
**Dictum:** geen verboden onderscheid

**Samenvatting:**  
**Bedrijf dat telecommunicatiediensten aanbiedt maakt objectief gerechtvaardigd onderscheid op grond van leeftijd door in een Sociaal Plan een (indirect) discriminerend criterium, te weten leeftijd, te hanteren.**

Een man, werkzaam bij een bedrijf dat communicatiediensten aanbiedt, wordt bij een reorganisatie boventallig verklaard op grond van een Sociaal Plan. Een aantal artikelen uit het Sociaal Plan die de periode tussen boventalligverklaring en de aanvang van de ontslagprocedure, de periode tussen boventalligverklaring en het eindigen van de arbeidsovereenkomst en eenmalige uitkeringen betreffen, bevatten een (in)direct onderscheidend criterium, te weten leeftijd. Het door het bedrijf gemaakte onderscheid is echter objectief gerechtvaardigd.

**2006-123**

**Grond:** leeftijd  
**Terrein:** arbeid  
**Dictum:** verboden onderscheid

**Samenvatting:**  
**Verboden onderscheid op grond van leeftijd bij bepalen salarisverhoging voor werknemers met een eindloonregeling.**

Een werkgever heeft zowel werknemers met een eindloonregeling als met een beschikbarepremieregeling. Bij de werknemers met een eindloonregeling wordt de salarisverhoging verrekend met de backserviceverplichtingen die voortvloeien uit de eindloonregeling, waardoor deze werknemers een aanmerkelijk lagere salarisverhoging krijgen dan de overige werknemers. Er is sprake van indirect leeftijdsonderscheid, dat niet objectief gerechtvaardigd is.

De door werkgever aangevoerde doelen, te weten het voorkomen van pensioenpromotie en het bewerkstelligen van een eerlijkere verdeling van het salarisbudget, worden namelijk niet bereikt met de verrekening.

**Opmerking:**

Bijzondere vorm van pakketvergelijking (loonstijging en backservicekosten) niet toegestaan.

**2006-124**

**Grond:** seksuele gerichtheid; leeftijd  
**Terrein:** arbeid  
**Dictum:** geen onderscheid; geen strijd met de wet; niet ontvankelijk

**Samenvatting:**  
**Geen vermoeden van onderscheid op grond van homoseksuele gerichtheid bij de bejegening en geen onzorgvuldige klachtenbehandeling. Man niet-ontvankelijk in verzoek of sprake is van onderscheid op grond van leeftijd jegens een derde. Klacht over victimisatie onvoldoende onderbouwd.**

Een homoseksuele man is in dienst bij een universiteit en heeft sinds 2004 niet meer (volledig) gewerkt wegens arbeidsongeschiktheid. De man meent dat hij door de universiteit onbehoorlijk is behandeld op grond van zijn homoseksuele gerichtheid. De universiteit heeft dit gemotiveerd bestwist. De man heeft geen feiten aangedragen die onderscheid op grond van homoseksuele gerichtheid kunnen doen vermoeden. Niet is gebleken dat de klachten van de man niet zorgvuldig zijn onderzocht of dat onvoldoende passende maatregelen zijn getroffen.

De man is niet ontvankelijk in zijn verzoek om te

beoordelen of sprake is van onderscheid op grond van leeftijd jegens een derde tijdens een sollicitatieprocedure. Hij heeft niet aangegeven waaruit zijn nadeel bestaat.

De man heeft een klacht ingediend over de genoemde sollicitatieprocedure. Volgens hem heeft dit ertoe geleid dat hij op non-actief is gesteld (victimisatie). Geen strijd met de wet, omdat de man zijn klacht over victimisatie niet voldoende met feiten heeft onderbouwd.

**2006-133**

**Grond:** ras; leeftijd  
**Terrein:** arbeid  
**Dictum:** geen onderscheid

**Samenvatting:**  
**Geen onderscheid op grond van ras en/of leeftijd bij afwijzing man voor een functie.**

Een man van Surinaamse afkomst is 52 jaar oud. Hij stelt dat een werkgever jegens hem onderscheid heeft gemaakt op grond van ras en/of leeftijd bij de afwijzing voor een functie. De Commissie overweegt dat de werkgever voldoende heeft onderbouwd dat uit het curriculum vitae van de man niet blijkt dat hij over de vereiste kennis en ervaring beschikt. Ook wordt overwogen dat algemene cijfers over onder meer de werkloosheid van mensen van niet-Nederlandse afkomst in vergelijking met mensen van Nederlandse afkomst als zodanig onvoldoende zijn voor een vermoeden van onderscheid op grond van ras. Geconcludeerd wordt dat de man er niet in is geslaagd feiten aan te voeren dat in dit concrete geval ras en/of leeftijd een rol hebben gespeeld.

**2006-134**

**Grond:** leeftijd  
**Terrein:** arbeidsvoorwaarden  
**Dictum:** verboden onderscheid

**Samenvatting:**  
**Strijd met de wet door ongemotiveerde leeftijdseis in een personeelsadvertentie en verboden onderscheid op grond van leeftijd bij de vervulling van een openstaande betrekking. Geen verboden onderscheid bij het aanbieden van deze betrekking.**

De gemeente Amsterdam kent een trainee-pool, waarin elk jaar ongeveer 20 pas afgestudeerde HBO'ers en academici in een traineeship van twee jaar worden getraind voor een functie op managementniveau. In strijd met de wet werd in de advertentietekst ongemotiveerd gevraagd naar jonge HBO'ers en academici en naar nieuwe

talenten op HBO of academisch niveau. Bij het aanbieden van het trainee-ship aan kandidaten met weinig ervaring maakte verweerder eveneens onderscheid, dat evenwel objectief gerechtvaardigd is. Het doel om starters een kans te geven is niet discriminatoir en dient een zwaarwegend belang, temeer nu verweerder als lokale overheid een werkgelegenheidsbeleid dient te voeren. Verder is het middel passend, aangezien een trainee-ship een bij uitstek goede vorm is om tegemoet te komen aan een gebrek aan ervaring. Nu niet is gebleken van minder onderscheidmakende manieren waarop dit doel zou kunnen worden bereikt en het middel in evenredige verhouding staat tot het doel, is het middel ook noodzakelijk.

Een man werd echter afgewezen vanwege het teveel aan ervaring, terwijl zijn ervaring naar het oordeel van de Commissie nauwelijks relevant was voor het werk dat hij in de trainee-pool zou gaan verrichten, zodat de gemeente met deze afwijzing verboden onderscheid op grond van leeftijd maakte bij de vervulling van een openstaande betrekking.

#### 2006-135

**Grond:** leeftijd  
**Terrein:** beroepsonderwijs  
**Dictum:** onderscheid

**Samenvatting:**  
**Onderscheid op grond van leeftijd bij het toelaten tot een beroepsgerichte opleiding.**

Een werving- en selectiebureau heeft samen met haar opdrachtgeefster een vrouw afgewezen voor het volgen van een beroepsopleiding. Met de afwijzingsbrief heeft het werving- en selectiebureau (abusievelijk) het interne intakeverslag van het selectiegesprek meegezonden. Onder het kopje bijzonderheden van dit verslag staat onder andere: "Gezien leeftijd etc- weinig kans in deze branche. Advies: afgewezen". Het werving- en selectiebureau betwist de zinsnede in het intakeverslag niet, maar geeft aan dat de leeftijd van de vrouw niet de hoofdreden is geweest om haar af te wijzen. De Commissie overweegt volgens vaste oordelenlijn dat niet alleen sprake is van onderscheid op grond van leeftijd wanneer leeftijd de reden is geweest voor afwijzing, maar ook als leeftijd mede een rol heeft gespeeld bij de afwijzing. Dat leeftijd mogelijk geen doorslaggevend selectie criterium is geweest, doet hier niet aan af. Geen objectieve rechtvaardiging.

#### 2006-136

**Grond:** Leeftijd  
**Terrein:** Beroepsonderwijs  
**Dictum:** Onderscheid

**Samenvatting:**  
**Onderscheid op grond van leeftijd bij het toelaten tot een beroepsgerichte opleiding.**

Een projectbureau, dat beroepsgerichte scholingstrajecten voor met name de autobranche verzorgt, heeft samen met een werving- en selectiebureau een vrouw afgewezen voor het volgen van een beroepsopleiding.

Met de afwijzingsbrief heeft het werving- en selectiebureau (abusievelijk) het interne intakeverslag van het selectiegesprek meegezonden. Onder het kopje bijzonderheden van dit verslag staat onder andere: "Gezien leeftijd etc- weinig kans in deze branche. Advies: afgewezen". Het werving- en selectiebureau betwist de zinsnede in het intakeverslag niet, maar geeft aan dat de leeftijd van de vrouw niet de hoofdreden is geweest om haar af te wijzen.

De Commissie overweegt volgens vaste oordelenlijn dat niet alleen sprake is van onderscheid op grond van leeftijd wanneer leeftijd de reden is geweest voor afwijzing, maar ook als leeftijd mede een rol heeft gespeeld bij de afwijzing. Dat leeftijd mogelijk geen doorslaggevend selectie criterium is geweest, doet hier niet aan af. Geen objectieve rechtvaardiging.

#### 2006-139

**Gronden:** leeftijd; geslacht  
**Terrein:** arbeid  
**Dictum:** verboden onderscheid; strijd met wet

**Samenvatting:**  
**Verboden onderscheid naar leeftijd en geslacht bij werving en selectie administratief medewerkster.**

Een administratiekantoor heeft een vacature geplaatst voor de functie van administratief medewerkster. In de advertentietekst wordt gevraagd naar een kandidaat met een gewenste leeftijd van 16 tot 18 jaar. Een sollicitant van 45 jaar wordt vanwege deze leeftijdsgrens afgewezen. Het bedrijf heeft onvoldoende onderbouwd waarom het in verband met de opleiding binnen het bedrijf van belang is dat de kandidaat tussen de 16 en 18 jaar is. Voorts is bij de afwijzing van verzoekster sprake van verboden onderscheid naar leeftijd. De advertentietekst voor de functie van administratief medewerkster is in strijd met de WGBL en de WGB.

**2006-140**

**Grond:** leeftijd  
**Terrein:** arbeid  
**Dictum:** geen verboden onderscheid

**Samenvatting:**  
**Geen verboden onderscheid op grond van leeftijd door salarisgrenzen te hanteren waarbinnen verschillende pensioenopbouwregelingen gelden en door verschillende beschikbare premiepercentages voor verschillende leeftijdsgroepen te hanteren.**

Een financieel adviesbureau hanteert bij haar pensioenregelingen salarisgrenzen. Binnen die grenzen wordt het pensioen op een verschillende manier opgebouwd, waarbij zowel de werkgeversbijdrage als de vrijwillige werknemersbijdrage varieert. Nu de hoogte van het salaris samenhangt met leeftijd wordt hierdoor (indirect) onderscheid op grond van leeftijd gemaakt. Het onderscheid is objectief gerechtvaardigd.

De staffel die op het laagste salarisgedeelte van toepassing is, is niet in strijd met de wet, omdat deze valt onder de uitzondering van artikel 8, derde lid, WGBL.

Bij de staffel die van toepassing is op het hogere gedeelte van het salaris, wordt onderscheid op grond van leeftijd gemaakt, omdat niet voor alle leeftijden hetzelfde premiepercentage geldt. Het onderscheid is objectief gerechtvaardigd.

**Opmerking:**

Een staffel waarbinnen het beschikbare premiepercentage voor iedereen gelijk is, maar waarbij voor de jongste leeftijdsgroep vanwege het fiscaal maximale percentage een iets lager percentage wordt toegezegd, is toegestaan.

**2006-151**

**Grond:** leeftijd  
**Terrein:** arbeid  
**Dictum:** geen onderscheid

**Samenvatting:**  
**Geen vermoeden van onderscheid bij afwijzing van 32-jarige sollicitant voor functie van allround reinigingsmedewerker.**

Een man solliciteerde naar een vaste baan bij een afvalverwerkingsbedrijf. Hij heeft eerder als uitzendkracht bij dit bedrijf gewerkt. Hij vermoedt dat zijn afwijzing te maken heeft met zijn leeftijd. De stellingen waarop de man zijn vermoeden baseert, zijn door het bedrijf evenwel alle met feiten en (onbetwiste) argumenten weersproken. Geen vermoeden van onderscheid.

**2006-155**

**Grond:** leeftijd  
**Terrein:** arbeid  
**Dictum:** geen onderscheid

**Samenvatting:**  
**Geen onderscheid op grond van leeftijd bij de sollicitatie.**

Een man geboren in 1943 werkt sinds 1969 bij verschillende organisaties van een vakorganisatie, waaronder zijn laatste werkgever. De man is met pensioen gegaan, maar heeft ingestemd met een tijdelijk dienstverband van drie maanden. De man heeft vervolgens gesolliciteerd naar een identieke functie voor de duur van een jaar bij de vakbond. De vakbond wijst hem hiervoor af, maar doet hem het aanbod zijn tijdelijke dienstverband met drie maanden te verlengen.

De man meent dat sprake is van leeftijds onderscheid. De vakbond heeft dit gemotiveerd betwist. De Commissie oordeelt dat er geen feiten zijn aangevoerd die onderscheid op grond van leeftijd kunnen doen vermoeden.

**2006-157**

**Grond:** leeftijd  
**Terrein:** beroepsonderwijs  
**Dictum:** verboden onderscheid; geen onderscheid

**Samenvatting:**  
**Werkgeefster maakt onderscheid op grond van leeftijd bij bedrijfsovername door een medewerker niet vrij te stellen voor de opleiding tot kernfunctionaris. Werkgeefster maakt geen onderscheid op grond van handicap of chronische ziekte door de medewerker uit te sluiten voor de functie en de opleiding tot brugkraanmachinist.**

Een man, geboren in 1950, klaagt dat zijn werkgeefster onderscheid heeft gemaakt op grond van leeftijd door hem na een bedrijfsovername niet vrij te stellen voor de opleiding tot kernfunctionaris. Medewerkers geboren voor 1950 zijn door de werkgeefster met het oog op hun aanstaande vroegde uittreding wel vrijgesteld voor de opleiding. Werkgeefster maakt onderscheid dat niet objectief gerechtvaardigd kan worden. Gebleken is namelijk dat werknemers geboren in of na 1950, zoals de man, weliswaar op 65-jarige leeftijd pensioengerechtigd zijn en geen VUT-rechten hebben, maar dat zij desondanks tussen hun 60<sup>e</sup> en 65<sup>e</sup> levensjaar uit dienst kunnen treden. De man heeft geen feiten aangevoerd die onderscheid op grond van handicap of chronische ziekte kunnen vermoeden, nu zowel volgens de man als

werkgeefster kleurenblindheid niet van belang is voor de uitoefening van de functie van kraanmachinist.

**Opmerking:**

Voor het bepalen van een leeftijdsgrens aansluitend bij de fiscale wetgeving, die voor werknemers die op 1 januari 2005 55 jaar of ouder zijn de fiscaal gefaciliteerde VUT- en prepensioenregeling in stand houdt, mag niet, indien ook andere oudere werknemers eerder dan de pensioengerechtigde leeftijd uit dienst treden.

**2006-160**

**Grond:** ras; handicap en/of chronische ziekte; leeftijd

**Terrein:** arbeid

**Dictum:** geen verboden onderscheid

**Samenvatting:**

**IT-dienstverlener heeft jegens een man afkomstig uit Bosnië geen onderscheid gemaakt op grond van ras, handicap en leeftijd bij de arbeidsvoorwaarden.**

Een man afkomstig uit Bosnië, is in 1998 in dienst getreden van een internationale IT-dienstverlener. De man stelt jaren lang te laag te zijn beloofd. Medewerkers van Nederlandse afkomst die dezelfde werkzaamheden hebben uitgevoerd ontvingen volgens de IT-dienstverlener een hogere beloning. Bovendien is de man van mening dat zijn beperkte gehoor en matige Nederlands door de IT-dienstverlener als belemmering werden gezien voor zijn ontwikkeling. Tevens hebben deze redenen volgens de man een rol gespeeld bij het voornemen hem in 2003 te ontslaan. De Commissie heeft haar functiewaarderingsdeskundige een onderzoek laten uitvoeren. Tevens is er een quickscan uitgevoerd. Uit de onderzoeken blijkt niet dat de IT-dienstverlener jegens de man enig onderscheid heeft gemaakt. Daarnaast heeft de man geen feiten aangevoerd die kunnen duiden op onderscheid bij de overige arbeidsvoorwaarden en de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Conform vaste oordelenlijst.

**2006-165**

**Grond:** geslacht; leeftijd

**Terrein:** arbeid

**Dictum:** onderscheid

**Samenvatting:**

**Een zorginstelling heeft ten onrechte in haar wervingsadvertentie gevraagd naar een mannelijke kandidaat. Voorts heeft de instelling onderscheid op grond van geslacht en leeftijd gemaakt om redenen verband houdende met de zwangerschap en hogere leeftijd van een vrouw.**

Een zorginstelling werft naar een mannelijke collega. Een vrouw solliciteert desalniettemin maar wordt niet uitgenodigd voor een gesprek ondanks dat zij al geruime tijd de vacante functie uitoefent. Nadat er geen geschikte mannelijke kandidaten zijn gevonden, heeft de zorginstelling de keuze uit twee vrouwelijke collega's. De instelling geeft de voorkeur aan de niet zwangere 10 jaar jongere collega van de vrouw met als motivatie dat zij behoefte heeft aan continuïteit en zij te kampen heeft met een stijgend aantal cliënten in de leeftijdscategorie van 16 tot 22 jarigen. De Commissie constateert onderscheid op grond van geslacht bij de werving en acht geen van de wettelijke uitzonderingen op het onderscheid van toepassing. Voor wat betreft de afwijzingsredenen constateert de Commissie onderscheid op grond van geslacht alsmede leeftijd. Geen uitzondering dan wel objectieve rechtvaardiging is van toepassing op het geconstateerde onderscheid.

**2006-167**

**Grond:** leeftijd

**Terrein:** arbeid

**Dictum:** onderscheid

**Samenvatting:**

**Onderscheid op grond van leeftijd bij de afwijzing voor een functie.**

Een vrouw van 58 jaar heeft door tussenkomst van een wervings- en selectiebureau gesolliciteerd naar een functie bij de opdrachtgever. Tijdens de bespreking tussen het wervings- en selectiebureau en de opdrachtgever van de geselecteerde kandidaten, waaronder de vrouw, is het bij de opdrachtgever geldende FPU-arrangement voor medewerkers van 57 jaar en ouder aan bod gekomen. Het wervings- en selectiebureau heeft de vrouw telefonisch afgewezen voor de functie, waarbij zij in kennis is gesteld van het bij de opdrachtgever geldende FPU-arrangement. De Commissie oordeelt dat de opdrachtgever er niet in is geslaagd het vermoeden te weerleggen dat hij onderscheid heeft gemaakt op grond van



leeftijd bij de afwijzing, onder meer omdat de opdrachtgever noch het wervings- en selectiebureau bevredigend hebben kunnen verklaren waarom tijdens de bespreking van de geselecteerde kandidaten het FPU-arrangement aan de orde is gekomen.

### 2006-168

**Grond:** leeftijd  
**Terrein:** arbeid  
**Dictum:** onderscheid

**Samenvatting:**  
**Onderscheid op grond van leeftijd bij de afwijzing voor een functie.**

Een vrouw van 58 jaar heeft door tussenkomst van verweerster, een wervings- en selectiebureau, gesolliciteerd naar een functie bij de opdrachtgever. Tijdens de bespreking tussen het wervings- en selectiebureau en de opdrachtgever van de geselecteerde kandidaten, waaronder de vrouw, is het bij de opdrachtgever geldende FPU-arrangement voor medewerkers van 57 jaar en ouder aan bod gekomen. Het wervings- en selectiebureau heeft de vrouw telefonisch afgewezen voor de functie, waarbij zij in kennis is gesteld van het bij de opdrachtgever geldende FPU-arrangement. De Commissie oordeelt dat het wervings- en selectiebureau er niet in is geslaagd het vermoeden te weerleggen dat zij onderscheid heeft gemaakt op grond van leeftijd bij de afwijzing, onder meer omdat het wervings- en selectiebureau noch de opdrachtgever bevredigend hebben kunnen verklaren waarom tijdens de bespreking van de geselecteerde kandidaten het FPU-arrangement aan de orde is gekomen.

### 2006-172

**Grond:** leeftijd  
**Terrein:** arbeid  
**Dictum:** onderscheid

**Samenvatting:**  
**Werkgeefster heeft onderscheid op grond van leeftijd gemaakt door in het sociaal plan de leeftijd van een werknemer als onderscheidend criterium te hanteren bij de berekening van de ontslagvergoeding.**

Een man is geboren in 1945. Hij is sinds 1969 in dienst bij werkgeefster. Werkgeefster heeft samen met de ondernemingsraad en de vakorganisaties een Sociaal Plan opgesteld in verband met een reorganisatie. Het Sociaal Plan strekt ertoe de gevolgen van beëindiging van het dienstverband van onder andere verzoeker te regelen. In het

Sociaal Plan is een ontslagvergoeding opgenomen. Een werknemer jonger dan 57,5 jaar, krijgt een uitkering op basis van de kantonrechttersformule. Een werknemer ouder dan 57,5 jaar ontvangt tot zijn 65e jaar een aanvulling op de WW- of IOAW-uitkering tot 80% van zijn laatstverdiende loon. Daarnaast betaalt de werkgever de kosten van voortzetting van de pensioenverzekering en het werkgeversdeel in de kosten van de ziektekostenverzekering. De Commissie oordeelt dat er sprake is van direct onderscheid op grond van leeftijd bij de arbeidsvoorwaarden. Voorts oordeelt de Commissie volgens vaste oordelenlijnen dat het onderscheid niet objectief gerechtvaardigd is aangezien het middel niet noodzakelijk was.

### 2006-173

**Grond:** leeftijd  
**Terrein:** arbeid  
**Dictum:** verboden onderscheid

**Samenvatting:**  
**Vakorganisatie heeft onderscheid op grond van leeftijd gemaakt door in het sociaal plan de leeftijd van een werknemer als onderscheidend criterium te hanteren bij de berekening van de ontslagvergoeding.**

Een man is geboren in 1945. Hij is sinds 1969 in dienst bij zijn werkgever. Een vakorganisatie heeft samen met een andere vakorganisatie en een werkgever een Sociaal Plan opgesteld in verband met een reorganisatie. Het Sociaal Plan strekt ertoe de gevolgen van beëindiging van het dienstverband van onder andere verzoeker te regelen. In het Sociaal Plan is een ontslagvergoeding opgenomen. Een werknemer jonger dan 57,5 jaar, krijgt een uitkering op basis van de kantonrechttersformule. Een werknemer ouder dan 57,5 jaar ontvangt tot zijn 65e jaar een aanvulling op de WW- of IOAW-uitkering tot 80% van zijn laatstverdiende loon. Daarnaast betaalt de werkgever de kosten van voortzetting van de pensioenverzekering en het werkgeversdeel in de kosten van de ziektekostenverzekering. De Commissie oordeelt dat er sprake is van direct onderscheid op grond van leeftijd bij de arbeidsvoorwaarden. Voorts oordeelt de Commissie volgens vaste oordelenlijnen dat het onderscheid niet objectief gerechtvaardigd is aangezien het middel niet noodzakelijk was.

**2006-174**

**Grond:** leeftijd  
**Terrein:** arbeid  
**Dictum:** verboden onderscheid

**Samenvatting:**  
**Verweerder heeft onderscheid op grond van leeftijd gemaakt door in het sociaal plan de leeftijd van een werknemer als onderscheidend criterium te hanteren bij de berekening van de ontslagvergoeding.**

Verzoeker is geboren in 1945. Hij is sinds 1969 in dienst bij zijn werkgever. Verweerder, een vakorganisatie heeft samen met een andere vakorganisaties en een werkgever een Sociaal Plan opgesteld in verband met een reorganisatie. Het Sociaal Plan strekt ertoe de gevolgen van beëindiging van het dienstverband van onder andere verzoeker te regelen. In het Sociaal Plan is een ontslagvergoeding opgenomen. Een werknemer jonger is dan 57,5 jaar, krijgt een uitkering op basis van de kantonrechttersformule. Een werknemer ouder dan 57,5 jaar ontvangt tot zijn 65e jaar een aanvulling op de WW-of IOAW-uitkering tot 80% van zijn laatstverdiende loon. Daarnaast betaalt de werkgever de kosten van voortzetting van de pensioenverzekering en het werkgeversdeel in de kosten van de ziektekostenverzekering. De Commissie oordeelt dat er sprake is van direct onderscheid op grond van leeftijd bij de arbeidsvoorwaarden. Voorts oordeelt de Commissie volgens vaste oordelenlijnen dat het onderscheid niet objectief gerechtvaardigd is aangezien het middel niet noodzakelijk was.

**2006-177**

**Grond:** leeftijd  
**Terrein:** arbeid  
**Dictum:** onderscheid met mogelijkheid objectieve rechtvaardiging

**Samenvatting:**  
**Pensioenverzekeraar maakt in pensioenregelingen onderscheid naar leeftijd. Uiteindelijk oordeel over al dan niet verboden karakter van onderscheid afhankelijk van definitieve wetstekst en contextuele omstandigheden.**

Met het oog op de voorgenenomen invoering van de thans voorgestelde Pensioenwet legt een pensioenverzekeraar drie pensioenregelingen ter beoordeling voor aan de Commissie. In twee van de drie regelingen wordt onderscheid gemaakt naar leeftijd. De eventuele objectieve rechtvaardiging hangt af van contextuele omstandigheden en de wijze waarop de wet komt te luiden. Regeling drie omvat een separate regeling voor na invoering van de Pensioenwet. Deze regeling staat op

gespannen voet met de doelstellingen van Pensioenwet en heeft disproportioneel effect. Daarom niet gerechtvaardigd.

**Opmerking:**  
 Betreft een voorwaardelijk oordeel. Uiteindelijk oordeel afhankelijk van concrete omstandigheden en invoering Pensioenwet  
 Oordeel eigen handelen

**2006-179**

**Grond:** leeftijd  
**Terrein:** arbeid  
**Dictum:** geen verboden onderscheid

**Samenvatting:**  
**Geen verboden onderscheid door in Sociaal Plan een verplichte ouderenregeling op te nemen en uitkering van een man op grond van de ouderenregeling uit het Sociaal Plan te berekenen.**

Een man is in verband met een bedrijfssluiting op basis van een Sociaal Plan boventallig verklaard, zijn arbeidsovereenkomst is beëindigd. Het Sociaal Plan bevat een vertrekregeling bij onvrijwillige werkloosheid voor werknemers jonger dan 55 jaar en een verplichte ouderenregeling voor werknemers ouder dan 55 jaar. Dit heeft ertoe geleid dat de man, destijds 56 jaar, na zijn vertrek een lagere uitkering heeft ontvangen dan boventallig verklaarde werknemers jonger dan 55 jaar met hetzelfde aantal dienstjaren als hij. Objectief gerechtvaardigd onderscheid op grond van leeftijd.

**Opmerking:**  
 Dit oordeel verschilt in zoverre van CGB, 14 juli 2005, oordelen 2005-128, 2005-129 en 2005-130, dat in dit geval het middel noodzakelijk wordt geacht, omdat een uitkering volgens de regeling voor werknemers jonger dan 55 jaar geen deugdelijk alternatief blijkt te zijn.

**2006-185**

**Grond:** leeftijd  
**Terrein:** arbeid  
**Dictum:** verboden onderscheid; strijd met wet

**Samenvatting:**  
**Verboden onderscheid bij de aanbidding van een functie en door de leeftijd van een sollicitant een rol te laten spelen bij afwijzing. Strijd met de wet door de vermelding van een ongemotiveerde leeftijdsgrens in de advertentie.**

Een man, 54 jaar, solliciteert bij een werkgever tweemaal naar de functie van (aspirant) administrateur. Beide keren ontvangt hij een afwijzingsbrief waarin wordt verwezen naar zijn leeftijd. De werkgever is er niet in geslaagd te bewijzen dat de leeftijd van de man geen rol heeft gespeeld bij de selectie. Voorts heeft de werkgever verboden onderscheid gemaakt en in in strijd met de wet gehandeld door in de advertentietekst een ongemotiveerde leeftijdseis op te nemen.

**2006-187**

**Grond:** leeftijd  
**Terrein:** arbeid  
**Dictum:** geen verboden onderscheid

**Samenvatting:**  
**Geen verboden onderscheid op grond van leeftijd door handhaven van de prepensioenregeling voor personeel van 55 jaar en ouder en het hanteren van een toetredingsleeftijd bij de regeling die het afschaffen van de prepensioenregeling voor het overige personeel compenseert.**

Een internationaal accountantskantoor maakt geen onderscheid op grond van leeftijd door het prepensioen voor personeel van 55 jaar en ouder te handhaven en voor personeel jonger dan 55 jaar een compensatieregeling te treffen, nu met de prepensioenregeling en de compensatieregeling hetzelfde resultaat wordt bereikt. Door het hanteren van een toetredingsleeftijd van 40 jaar in de (compensatie)regeling voor zowel zittend als toekomstig personeel, wordt direct onderscheid op grond van leeftijd gemaakt. Dit onderscheid is objectief gerechtvaardigd.

**Opmerking:**  
 Handhaven prepensioenregeling voor 55-plussers is toegestaan nu voor de 55-minners een adequate (compensatie)regeling is ontworpen.

**2006-191**

**Grond:** leeftijd  
**Terrein:** arbeid  
**Dictum:** geen onderscheid; strijd met wet

**Samenvatting:**  
**Geen leeftijdsonderscheid bij bemiddelen en voorgenomen beëindiging arbeidsovereenkomst met 53-jarige werknemer, wiens functie is opgeheven. Ongemotiveerde ervaringsseis in vacaturemeldingen is in strijd met wet. Geen oordeel over afvloeiingsregeling in sociaal plan.**

In het kader van een reorganisatie wordt de functie van een 53-jarige werknemer opgeheven. De werknemer maakt gebruik van het bemiddelingstraject, zoals voorgeschreven volgens het sociaal plan. Voor geen van de functies waarop hij heeft gesolliciteerd, is hij aangenomen. In de vacaturemeldingen wordt standaard een minimum of maximum aantal ervaringsjaren aangegeven. Een dergelijk ongemotiveerd criterium levert strijd op met de wet. Niet is gebleken van feiten die onderscheid vanwege leeftijd kunnen doen vermoeden bij het aanbieden van een nieuwe betrekking of de voorgenomen beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De Commissie komt in het kader van deze spoedprocedure niet toe aan een oordeel over de afvloeiingsregeling in het Sociaal Plan.

**Opmerking:**  
 De Commissie laat een aspect van de klacht buiten beschouwing omdat het zich niet leent voor beoordeling in het kader van een spoedprocedure.

**2006-192**

**Grond:** leeftijd  
**Terrein:** arbeid  
**Dictum:** geen onderscheid

**Samenvatting:**  
**Geen onderscheid op grond van leeftijd bij het aanbieden van een collectieve ziektekostenverzekering met premiedifferentiatie bij de aanvullende verzekering. Objectieve rechtvaardiging.**

Een werkgever biedt zijn medewerkers, via een zorgverzekeraar, een collectieve ziektekostenverzekering aan, bestaande uit een basisziektekostenverzekering en een aanvullende ziektekostenverzekering. Een man klaagt erover dat bij de aanvullende verzekering leeftijdsafhankelijke premies worden geheven. De Commissie komt tot oordeel dat dit onderscheid objectief gerechtvaardigd is.

**Opmerking:**

De Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd staat er niet aan in de weg dat een werkgever zijn werknemers een collectieve (aanvullende) ziekte-kostenverzekering aanbiedt waarvoor leeftijdsafhankelijke premies gelden, mits de werkgever erin slaagt te bewijzen dat hiervoor een objectieve rechtvaardiging bestaat.

geoordeeld dat een scheiding tussen deelnemers geboren vóór en na 1950 wat betreft pensioenrechten op grond van het Hoofdlijnenakkoord objectief was gerechtvaardigd.

Het bepalen dat een pensioen ingaat op de eerste dag van maand volgend op de maand waarin een deelnemer verjaart is in dit geval eveneens objectief gerechtvaardigd.

**2006-194**

**Grond:** leeftijd  
**Terrein:** arbeid  
**Dictum:** onderscheid

**Samenvatting:**

**Verboden onderscheid op grond van leeftijd door leeftijd als factor te hanteren bij de toekenning alsmede bij de vaststelling van de hoogte van een toeslag op het loon.**

Een werkgever hanteert een bindingstoelage, die is opgebouwd uit een aantal factoren waar punten aan worden toegekend, waaronder de factor leeftijd. Dit resulteert erin dat werknemers boven een bepaalde leeftijd een lagere toeslag krijgen en boven de 56 jaar zelfs helemaal niets. De werkgever heeft betoogd dat deze toeslag nodig is om werknemers aan het bedrijf te binden, omdat met name op bepaalde functies moeilijk mensen te krijgen zijn. De Commissie oordeelt dat de werkgever niet heeft aangetoond dat hier sprake is van een zwaarwegend belang dan wel een werkelijke behoefte van het bedrijf. De cijfers van het CBS over arbeidsmobiliteit die de werkgever heeft overgelegd, zijn te algemeen, nu het een hele specifieke branche betreft. Ook de cijfers van het bedrijf zelf zijn onvoldoende om aan te tonen dat er een continuïteitsprobleem bestaat. Verboden onderscheid.

**2006-196**

**Grond:** leeftijd  
**Terrein:** arbeid  
**Dictum:** geen onderscheid

**Samenvatting:**

**Geen onderscheid op grond van leeftijd bij bepaling ingangsdatum pensioen.**

Een vrouw, geboren in december 1950, kwam niet in aanmerking voor aanspraak op een flexibel pensioen. Om hiervoor in aanmerking te komen, diende haar pensioen in te zijn gegaan vóór 1 januari 2006. Daarbij hanteert het pensioenfonds de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de deelnemer, in dit geval verzoekster, 55 jaar werd.

In oordeel 2005-219 heeft de Commissie reeds

**2006-199**

**Grond:** leeftijd  
**Terrein:** arbeid  
**Dictum:** geen onderscheid

**Samenvatting:**

**Een werkgeefster maakt geen onderscheid op grond van leeftijd bij aanbieden van een betrekking en bij de arbeidsbemiddeling.**

Werkgeefster heeft een vacature uitgezet voor de functie van advocaat. Een vrouw heeft gesolliciteerd en is afgewezen. De Commissie constateert dat hetgeen door de vrouw naar voren is gebracht, gelet op de gemotiveerde betwisting aan de zijde van de werkgeefster en het ontbreken van een nadere onderbouwing of andere feiten en omstandigheden die de stellingen van de vrouw kunnen onderbouwen, niet het vermoeden oplevert dat er sprake is van leeftijdsonderscheid.

**2006-201**

**Grond:** leeftijd  
**Terrein:** arbeid  
**Dictum:** verboden onderscheid; strijd met de wet

**Samenvatting:**

**Werkgeefster maakt onderscheid op grond van leeftijd bij aanbieden van een betrekking en handelt in strijd met de WGBL doordat op haar vacaturesite een vacature met een (niet-gemotiveerde) leeftijdseis heeft gestaan.**

Werkgeefster heeft een vacature opengesteld met een leeftijdsgrens. Nu in de vacature niet is aangegeven waarom de leeftijdseis werd gesteld, heeft de werkgeefster in strijd gehandeld met artikel 9 WGBL.

Ook bij de aanbieding en de behandeling bij de vervulling van een openbare betrekking heeft zij verboden onderscheid op grond van leeftijd jegens een sollicitante gemaakt.

Het feit dat de werkgeefster de vacature alsnog zonder leeftijdsgrens in een dagblad heeft geplaatst doet hier niet aan af aangezien de behandeling van de sollicitante plaats heeft gevonden vóór de correctie.

**2006-208**

**Grond:** leeftijd  
**Terrein:** arbeid  
**Dictum:** strijd met de wet; geen verboden onderscheid; aanbeveling

**Samenvatting:**

**CWI handelt in strijd met de WGBL door op haar vacaturesite een vacature met een ongemotiveerde leeftijdseis te plaatsen. De CWI maakt geen verboden onderscheid op grond van leeftijd bij de aanbidding van een betrekking en de arbeidsbemiddeling, nu sprake is van de uitzondering van artikel 7, eerste lid, onderdeel a, WGBL.**

De CWI heeft op haar vacaturesite een vacature voor een operateur/kelner m/v bij een bioscoop geplaatst met een leeftijdseis. Nu in de vacature niet (voldoende) is aangegeven waarom de leeftijdseis werd gesteld, heeft de werkgeefster in strijd gehandeld met artikel 9 WGBL.

De CWI heeft geen verboden onderscheid op grond van leeftijd gemaakt bij de aanbidding van een betrekking en bij de arbeidsbemiddeling, nu sprake is van op de begrotingswetten van 2005 en 2006 gebaseerd beleid ter bevordering van de bestrijding van jeugdwerkloosheid van jongeren onder de 23 jaar en derhalve van de uitzondering van artikel 7, eerste lid, onderdeel a, WGBL. Aanbeveling.

**Opmerking:**

Onderscheid op grond van leeftijd is niet verboden indien het onderscheid is gebaseerd op werkgelegenheids- of arbeidsmarktbeleid ter bevordering van arbeidsparticipatie van bepaalde leeftijdscategorieën, voor zover dit beleid is vastgesteld bij of krachtens wet.

In de WGBL is gekozen voor een zogenoemd half-open systematiek, waarbij in de onderdelen a en b van artikel 7, eerste lid, WGBL expliciete uitzonderingen zijn opgenomen. Bij onderscheid dat valt onder een van deze uitzonderingen hoeft de toets of er sprake is van een objectieve rechtvaardiging niet meer plaats te vinden.

**2006-209**

**Grond:** leeftijd  
**Terrein:** arbeid  
**Dictum:** strijd met de wet; geen verboden onderscheid

**Samenvatting:**

**Strijd met de WGBL door in een advertentie een ongemotiveerde leeftijdseis te stellen. Geen verboden onderscheid op grond van**

**leeftijd bij de aanbidding van een betrekking, nu sprake is van de uitzondering van artikel 7, eerste lid, onderdeel a, WGBL (of: van op de wet gebaseerd beleid ter bevordering van de bestrijding van jeugdwerkloosheid van jongeren.)**

Werkgeefster heeft een vacature voor een operateur/kelner m/v bij een bioscoop geplaatst met daarin een leeftijdseis. Nu in de vacature niet (voldoende) is aangegeven waarom de leeftijdseis werd gesteld, heeft de werkgeefster in strijd gehandeld met artikel 9 WGBL.

Werkgeefster heeft geen verboden onderscheid op grond van leeftijd gemaakt bij de aanbidding van een betrekking en bij de arbeidsbemiddeling, nu sprake is van op de begrotingswetten van 2005 en 2006 gebaseerd beleid ter bevordering van de bestrijding van jeugdwerkloosheid van jongeren onder de 23 jaar en derhalve van de uitzondering van artikel 7, eerste lid, onderdeel a, WGBL.

**Opmerking:**

Onderscheid op grond van leeftijd is niet verboden indien het onderscheid is gebaseerd op werkgelegenheids- of arbeidsmarktbeleid ter bevordering van arbeidsparticipatie van bepaalde leeftijdscategorieën, voor zover dit beleid is vastgesteld bij of krachtens wet.

In de WGBL is gekozen voor een zogenoemd half-open systematiek, waarbij in de onderdelen a en b van artikel 7, eerste lid, WGBL expliciete uitzonderingen zijn opgenomen. Bij onderscheid dat valt onder een van deze uitzonderingen hoeft de toets of er sprake is van een objectieve rechtvaardiging niet meer plaats te vinden.

**2006- 210**

**Grond:** leeftijd  
**Terrein:** arbeid  
**Dictum:** geen verboden onderscheid

**Samenvatting:**

**Werkgever en werknemerorganisaties hebben geen verboden onderscheid op grond van leeftijd gemaakt door de regeling in het Sociaal Plan voor werknemers jonger dan 50 jaar niet van toepassing te verklaren op verzoekster die ouder is dan 50 jaar.**

In het Sociaal Plan dat werkgever en werknemerorganisaties samen hebben opgesteld, wordt onderscheid op grond van leeftijd gemaakt door werknemers van

50 jaar en ouder andere financiële regelingen te bieden dan werknemers jonger dan 50 jaar.

De Commissie acht het middel geschikt om het doel (het beschermen van de inkomenspositie van oudere werknemers, vanwege hun aangetoonde

slechtere arbeidsmarktpositie) te bereiken. Het middel is eveneens noodzakelijk, nu het in evenredige verhouding tot het doel staat en de aangedragen alternatieven niet leiden tot geen, of minder bezwaarlijk, onderscheid. Het onderscheid op grond van leeftijd in het Sociaal Plan is objectief gerechtvaardigd.

### 2006 -212

**Grond:** ras; geslacht; leeftijd  
**Terrein:** arbeid  
**Dictum:** geen onderscheid

**Samenvatting:**  
**Geen vermoeden van onderscheid op grond van ras, geslacht en/of leeftijd bij de beëindiging van een sollicitatieprocedure.**

Een man van 32 jaar is van niet-Nederlandse afkomst. De man heeft bij een werkgever gesolliciteerd naar de functie van medewerker maatschappelijke dienstverlening. De man is uitgenodigd voor de voorlichtingsbijeenkomst en vervolgens voor de sporttest, welke test hij met goed gevolg heeft afgelegd. De werkgever heeft vervolgens de sollicitatieprocedure met de man beëindigd, omdat vanwege de vele reacties voorrang is gegeven aan herplaatsingskandidaten en interne kandidaten. De man was een externe kandidaat. De man heeft zijn stellingen dat sprake is van onderscheid op grond van ras, geslacht of leeftijd niet onderbouwd met toetsbare feiten. Voorts zijn deze stellingen door verweerder gemotiveerd betwist. Het staat vast dat de gehanteerde prioriteitsvolgorde de reden is van de beëindiging van de sollicitatieprocedure en dat de man is uitgenodigd te solliciteren naar andere bij de werkgever openstaande vacatures, op welke uitnodiging de man is ingegaan. Geen vermoeden.

### 2006-223

**Grond:** leeftijd; ras  
**Terrein:** arbeid  
**Dictum:** niet ontvankelijk; geen verboden onderscheid; geen strijd met de wet

**Samenvatting:**  
**Geen onderscheid op grond van leeftijd en/of ras bij de beloning en bij andere arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden. Werknemer niet ontvankelijk in zijn klacht over onderscheid bij het voornemen tot beëindiging van de arbeidsverhouding. Klachtbehandeling niet in strijd met de wet.**

Een assistent bij een gemeente, geboren in Pakistan in 1955 en met de Nederlandse nationaliteit, wordt vanwege plichtsverzuim met ontslag bedreigd. Aangezien dit ontslagvoorstel is ingetrokken, is de man niet ontvankelijk in dit deel van zijn verzoek.

Hij stelt voorts dat sprake is van onderscheid op grond van leeftijd en/of ras bij de beloning en noemt een aantal incidenten waarbij sprake zou zijn van onderscheid. Er blijkt in dit verband echter niet van feiten die onderscheid kunnen doen vermoeden. De gemeente heeft nagelaten een onderzoek in te stellen naar aanleiding van een klacht over ongelijke behandeling. Gelet op bijzondere omstandigheden van het geval oordeelt de Commissie dat niet in strijd met de gelijkebehandelingswetgeving is gehandeld.

### 2006 -224

**Grond:** leeftijd  
**Terrein:** arbeid  
**Dictum:** verboden onderscheid

**Samenvatting:**  
**Werkgeefster maakt verboden onderscheid op grond van leeftijd bij de werving en selectie.**

Een organisatie voor inkomens- en vermogensbeheer heeft een vrouw afgewezen voor de functie van administratief medewerkster. Volgens de vrouw heeft de werkgeefster gezegd dat haar leeftijd de reden was voor de afwijzing. De vrouw zou niet in het team passen. De werkgeefster heeft gesteld dat leeftijd slechts een beperkte rol heeft gespeeld en dat de kandidaat die zij uiteindelijk heeft aangenomen qua leeftijd, opleiding, ervaring en instelling beter in het team past dan de vrouw. De werkgeefster heeft geen andere rechtvaardiging voor haar keuze en kan niet aangeven of iemand in het team past als hij of zij (min of meer) dezelfde leeftijd heeft als de overige teamleden of juist als hij of zij een afwijkende leeftijd heeft. De Commissie stelt vast dat niet in geschil is dat de leeftijd van de vrouw in ieder geval heeft meegepeeld bij de afwijzing. Op grond hiervan concludeert de Commissie dat sprake is van onderscheid op grond van leeftijd. Naar het oordeel van de Commissie heeft de werkgeefster geen redenen aangedragen die een objectieve rechtvaardiging kunnen opleveren voor het gemaakte onderscheid. Verboden onderscheid.



**2006-226**

**Grond:** leeftijd  
**Terrein:** arbeid  
**Dictum:** geen verboden onderscheid

**Samenvatting:**  
**Geen verboden onderscheid op grond van leeftijd, door een vacature te reserveren voor starters op de arbeidsmarkt.**

Een speelgoedwinkel heeft een potentiële werknemer niet aangenomen vanwege haar leeftijd. Hierdoor heeft de winkel onderscheid gemaakt op grond van leeftijd bij de aanbidding van een openstaande betrekking. De winkel heeft aangevoerd dat de functie een startersfunctie was om mensen de kans te geven in te stromen op de arbeidsmarkt en heeft hiermee met succes een beroep gedaan op de uitzondering van artikel 7, eerste lid, onderdeel a, WGBL. Dit betekent dat het gemaakte leeftijds-onderscheid in dit geval niet in strijd is met de WGBL.

**2006-231**

**Grond:** ras; leeftijd  
**Terrein:** arbeid  
**Dictum:** geen onderscheid; strijd met de wet

**Samenvatting:**  
**Internationale medialeverancier heeft geen onderscheid op grond van ras gemaakt bij het geven van een opdracht tot de werving en selectie van een receptioniste.**

Een Internationale medialeverancier heeft een administratiekantoor opdracht gegeven tot de werving en selectie van een receptionist. Het administratiekantoor heeft verzoekster tijdens een telefoongesprek naar aanleiding van een vacature gevraagd naar haar afkomst. Tevens heeft het kantoor tegen haar gezegd dat zijn opdrachtgeefster een Hollandse dame zocht en haar afgeraden te solliciteren naar de functie. De opdrachtgeefster heeft slechts functionele taaleisen doorgegeven aan het administratiekantoor. Geen onderscheid.

**2006-233**

**Grond:** leeftijd  
**Terrein:** arbeid  
**Dictum:** niet bevoegd

**Samenvatting:**  
**Commissie niet bevoegd te oordelen over beweerd leeftijds-onderscheid van vóór 1 mei 2004.**

Een gepensioneerde man verzoekt een oordeel over het achterwege laten van de indexatie van zijn pensioenuitkering over de jaren 2002, 2003 en 2004.

Aangezien het besluit tot het achterwege laten van de indexatie van pensioenuitkeringen dateert van vóór 1 mei 2004, zijnde de datum van inwerking-treding van de WGBL, en deze wet geen terugwerkende kracht kent, is de Commissie niet bevoegd te oordelen over de vraag of het pensioenfonds jegens de man onderscheid heeft gemaakt. Overigens vergelijkt de man het pensioen dat hij zelf ontvangt als uitgesteld loon voor werk dat hij in het verleden heeft verricht, met het loon dat huidige werknemers van de voormalig werkgever ontvangen voor werk dat zij thans verrichten. Hierbij is geen sprake van gelijke gevallen, zodat niet kan worden onderzocht of sprake is van onderscheid in de zin van de WGBL. Een beoordeling van een verzoek als het onderhavige dat betrekking heeft op een periode gelegen na 1 mei 2004, zal derhalve leiden tot het oordeel dat geen sprake is van onderscheid.

**Opmerking:**

Zie ook oordeel 2006-234 over een voormalig werkgever.

**2006-234**

**Grond:** leeftijd  
**Terrein:** arbeid  
**Dictum:** niet bevoegd

**Samenvatting:**  
**Commissie niet bevoegd te oordelen over beweerd leeftijds-onderscheid van vóór 1 mei 2004.**

Een gepensioneerde man verzoekt een oordeel over het achterwege laten van de indexatie van zijn pensioenuitkering over de jaren 2002, 2003 en 2004. Aangezien het besluit tot het achterwege laten van de indexatie van pensioenuitkeringen dateert van vóór 1 mei 2004, zijnde de datum van inwerking-treding van de WGBL, en deze wet geen terugwerkende kracht kent, is de Commissie niet bevoegd te oordelen over de vraag of de voormalig werkgever jegens de man onderscheid heeft gemaakt. Overigens vergelijkt de man het pensioen dat hij zelf ontvangt als uitgesteld loon voor werk dat hij in het verleden heeft verricht, met het loon dat huidige werknemers van de voormalig werkgever ontvangen voor werk dat zij thans verrichten. Hierbij is geen sprake van gelijke gevallen, zodat niet kan worden onderzocht of sprake is van onderscheid in de zin van de WGBL. Een beoordeling van een verzoek

als het onderhavige dat betrekking heeft op een periode gelegen na 1 mei 2004, zal derhalve leiden tot het oordeel dat geen sprake is van onderscheid.

**Opmerking:**

Zie ook oordeel 2006-233 voor oordeel met betrekking tot het pensioenfonds.

**2006-240**

**Grond:** leeftijd  
**Terrein:** arbeid  
**Dictum:** verboden onderscheid

**Samenvatting:**

**Verboden onderscheid bij de afwijzing van een sollicitante voor de functie van junior projectmanager. Overgewicht op grond van leeftijd.**

Een vrouw heeft gesolliciteerd op de functie van junior projectmanager. Overgewicht bij een instelling die zich bezighoudt met voedingsvragen. De vrouw is 48 jaar oud, heeft verscheidene opleidingen op het gebied van voeding, diëtetiek en toxicologie doorlopen en heeft vele jaren ervaring opgedaan, laatstelijk als onderzoeksdiëtist en voedingskundig onderzoeker. Zij is te zwaar bevonden voor de functie. Men was op zoek naar een jonge pas afgestudeerde, dan wel onervaren medewerker. De kans dat ervaren medewerkers zich ongevraagd met de strategie van de organisatie zouden bemoeien, kan niet gelden als objectieve rechtvaardiging voor dit onderscheid. Verboden onderscheid op grond van leeftijd.

**2006 244**

**Grond:** leeftijd  
**Terrein:** arbeid  
**Dictum:** geen onderscheid

**Samenvatting:**

**Geen onderscheid op grond van leeftijd. Eis van recente werkervaring.**

Een man was ten tijde van zijn sollicitatie naar een callcenterfunctie bij werkgeefster, die mensen in dienst heeft om callcenterwerk te doen voor opdrachtgevers, 44 jaar oud. Twintig jaar geleden heeft hij callcenterwerk verricht. Hij wordt door de werkgeefster afgewezen, vanwege een telefoon-test waarvoor hij niet geslaagd is en bij wijze van aanvulling vanwege een gebrek aan recente werkervaring. Van dat laatste kan niet gezegd worden dat het ouderen in het bijzonder zal treffen, temeer nu de werkgeefster uitvoerig heeft betoogd dat relevante ervaring vanzelfsprekend van belang kan zijn voor het aannemen van een sollicitant,

maar dat zelfs het ontbreken van ervaring aanname niet in de weg staat en dat geschiktheid voor de functie doorslaggevend is. Geen verboden onderscheid.

**2006-245**

**Grond:** leeftijd  
**Terrein:** arbeid  
**Dictum:** geen onderscheid

**Samenvatting:**

**Geen onderscheid op grond van leeftijd. Er is sprake van recente werkervaring.**

Een man was ten tijde van zijn sollicitatie naar een functie docent wiskunde eerste graads bij een schoolbestuur 56 jaar oud. In de periode van 1971 tot 1980 was hij leraar wiskunde op scholen voor havo/atheneum. Nadien heeft hij geen functies in of in verband met het onderwijs vervuld. Een scholengemeenschap heeft hem afgewezen op grond van een gebrek aan kennis van en ervaring met het hedendaagse onderwijs, recentelijk in de vorm van ervaring opgedaan, of in de vorm van de eindfase van een studie voor docent. Geen onderscheid op grond van leeftijd.

**2006-246**

**Grond:** leeftijd  
**Terrein:** arbeid  
**Dictum:** verboden onderscheid

**Samenvatting:**

**Verboden onderscheid op grond van leeftijd bij de opzegging van een vrijwilligersovereenkomst.**

Een man is op basis van een vrijwilligersovereenkomst werkzaam als vervoerder. De vereniging waar de man werk verricht heeft de vrijwilligersovereenkomst met de man opgezegd wegens het bereiken van de leeftijd van tachtig jaar. De man is van oordeel dat de vereniging hiermee verboden onderscheid heeft gemaakt op grond van leeftijd. De Commissie is van oordeel dat de uitzondering op het verbod van onderscheid van artikel 7, eerste lid, onderdeel b, WGBL, een tussen partijen overeengekomen hogere leeftijd dan de AOW-gerechtigde leeftijd, niet van toepassing is. De vereniging heeft de man namelijk na het bereiken van de leeftijd van tachtig jaar nog ruim twee jaar laten doorwerken en daarmee zijn recht verwerkt om een beroep te doen op de leeftijdsgrens van tachtig jaar. De vereniging heeft geen rechtvaardiging aangedragen voor het leeftijds onderscheid en meegedeeld dat hij zich conformeert aan het oordeel van de Commissie. Op grond hiervan concludeert

de Commissie dat de vereniging jegens de man onderscheid heeft gemaakt op grond van leeftijd dat niet objectief is gerechtvaardigd.

**Opmerking:**

De uitzondering van artikel 7, eerste lid, onderdeel b, WGBL is niet van toepassing wanneer de arbeidsverhouding wordt voortgezet na het bereiken van de overeengekomen hogere leeftijd.

**2006-255**

**Grond:** leeftijd  
**Terrein:** arbeid  
**Dictum:** verboden onderscheid

**Samenvatting:**

**Onduidelijke procedure bij het laten afvloeien van werknemers. Onderscheid op grond van leeftijd.**

Werkgever heeft geen algemeen beleid met betrekking tot het laten afvloeien van werknemers. Zij heeft het pensioengat gedicht voor drie van de tien 55-plussers die afvloeien met gebruikmaking van de FPU-regeling. Deze drie werknemers zijn allen 58 jaar en ouder. De anderen zijn jonger dan 58 jaar. Onduidelijke procedure. Werkgever slaagt er niet in te bewijzen dat betrokkenen in een andere situatie verkeren. Onderscheid op grond van leeftijd.

**2006-260**

**Grond:** leeftijd  
**Terrein:** arbeid  
**Dictum:** geen onderscheid

**Samenvatting:**

**Geen onderscheid op grond van leeftijd bij de behandeling bij de vervulling van openstaande betrekking.**

Een man, geboren in 1948, werkt sinds 2003 naar tevredenheid als parkeercontroleur in een gemeente. Hij is aanvankelijk in dienst van een werkgever gespecialiseerd in parkeerbeheer, later bij een uitzendbureau. Als de gemeente op zoek is naar 5,5 fte voor de functie van parkeercontroleur, wordt de man bij de interne sollicitatieronde afgewezen en wordt hij, hoewel nog in portefeuille, niet uitgenodigd voor de externe ronde. Wel worden twee kandidaten aangetrokken die aanzienlijk jonger zijn dan de man.

De Commissie oordeelt dat hetgeen door de man naar voren is gebracht onvoldoende feiten opleveren om onderscheid naar leeftijd te kunnen doen vermoeden.