

Recht | Leeftijd is hot

Op last van een EU-richtlijn is Nederland weer een discriminatieverbod rijker. Op 1 mei 2004 treedt de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid in werking. Deze wet verbiedt leeftijdsdiscriminatie, maar laat ook uitzonderingen toe.

De wet schrijft voor dat wanneer in advertenties wordt aangegeven dat sollicitanten in een bepaalde leeftijdscategorie de voorkeur verdienen, aangegeven moet worden op welke grond die voorkeur stoelt. Het zal erom spannen of deze verplichting in de praktijk ook gaat gelden wanneer een 'pas afgestudeerde' jurist of een 'aankomend' timmerman wordt gevraagd. Het gaat hier om specificaties die ook voor de leeftijd indicatief zijn. Misschien zal het effect zijn dat vacatures meer leeftijdsneutraal worden aangeboden, maar daarmee is bij de selectie onderscheid naar leeftijd zeker niet uitgesloten. Afwijzingen die aanhaken bij de leef-

tijd van de sollicitant zullen waarschijnlijk wel snel in onbruik raken.

De nieuwe wet voorziet in een tamelijk vergaand bewijsvermoeden. Iemand die meent slachtoffer te zijn van leeftijdsdiscriminatie behoeft slechts het vermoeden van verboden leeftijds onderscheid aannemelijk te maken, waarna de werkgever zich slechts kan ontlasten wanneer hij bewijst dat hij niet heeft gediscrimineerd. Maar ja, bewijzen dat je iets niet gedaan hebt is duivels moeilijk. Hoe kun je bewijzen dat zich in je hoofd bepaalde overwegingen *niet* hebben afgespeeld?

Veel oudere werknemers hebben aanspraak op verkorting van werktijd met (gedeeltelijk) behoud van salaris en op extra vakantiedagen. Deze voordelen zijn alleen toegestaan als dit leeftijdsgebonden onderscheid 'objectief gerechtvaardigd' is. De minister lijkt deze vormen van leeftijdsdifferentiatie wel te willen toestaan

Het *pièce de résistance* van deze wet vormt de verplichte pensionering. De nieuwe wet staat ontslag wegens het bereiken van de leeftijd van 65 jaar of hoger uitdrukkelijk toe. Maar over de vraag of je straks *onder* de leeftijd van 65 jaar verplicht met pensioen kan worden gestuurd is de wet vaag. Vooralsnog valt tot 2 december 2006 een dergelijk ontslag niet onder het discriminatieverbod, maar daarna mogelijk wel. Hier wordt kennelijk een voorschot genomen op de komende discussie over een hogere arbeidsparticipatie en pensioenleeftijd van ouderen. Dus de vliegers van KLM en Martinair die een paar jaar geleden nog van de rechter op 56-jarige leeftijd tegen hun zin in de ruststand moesten zullen na 2006 waarschijnlijk meer kans maken.

Leeftijd is ineens even *hot*

Dienand Christe

De auteur is advocaat en verbonden aan de Universiteit van Amsterdam.

Wilt u reageren? recht@volkskrant.nl