

# Handicap en chronische ziekte

*Mr. M. Kroes & mr. W. Brussee*

## 1 INLEIDING

Ten opzichte van het jaar ervoor laat 2007 een forse stijging van het aantal oordelen met betrekking tot handicap of chronische ziekte zien, namelijk van 26 naar 36. Daarmee zijn we terug op het niveau van het jaar 2005. Ook in 2007 gaan de meeste oordelen over arbeid. Een kleiner deel betreft beroepsonderwijs, terwijl ook op het terrein vervoer – waarvoor de wet nog niet in werking is getreden – een interessant oordeel is verschenen.

Wij zullen hieronder een selectie van de oordelen bespreken. Alvorens daartoe over te gaan, volgt een overzicht van de ontwikkelingen die zich in 2007 hebben voorgedaan.

## 2 ONTWIKKELINGEN

Allereerst komt de (op handen zijnde) uitbreiding van de werkingssfeer van de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (WGBH/CZ) hier aan de orde. Daarna worden onder meer enkele internationale aspecten besproken.

### 2.1 *Uitbreiding WGBH/CZ*

In het coalitieakkoord *Samen werken, samen leven* is opgenomen dat de uitbreiding van de werkingssfeer van de WGBH/CZ met kracht zal worden voortgezet.<sup>1</sup> In het licht hiervan heeft het kabinet besloten tot een onderzoek naar de mogelijkheid om het door de leden Smits, Rouvoet en Azough ingediende voorstel tot uitbreiding van de werkingssfeer van de WGBH/CZ met primair en voortgezet onderwijs<sup>2</sup> te combineren met het wetsvoorstel betreffende de uitbreiding voor het terrein wonen.<sup>3</sup> In november bereikte het gecombineerde wetsvoorstel de Tweede Kamer.<sup>4</sup> In de Kamerstukken wordt uitgebreid stilgestaan bij de afstemming tussen de uitbreiding van de reikwijdte van de WGBH/CZ met primair en voortgezet onderwijs en de op stapel staande wetgeving inzake het “passend onderwijs”.<sup>5</sup> De zorgplicht van de school om een passend onderwijsaanbod te doen aan de leerling met een handicap of chronische ziekte die zich aanmeldt, laat volgens de regering onverlet dat er behoefte is aan versterking van de individuele rechtsbescherming die de WGBH/CZ kan

1 *Kamerstukken II* 2006/07, 30 891, nr. 4 d.d. 7 februari 2007.

2 *Kamerstuk* 30 570; Zie hierover W. Brussee in *School en Wet* nr. 3 (juni) van 2007: “Gevolgen ‘Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte’ voor primair en voortgezet onderwijs”.

3 *Kamerstukken II* 2006/07, 30 859, nr. 6; zie ook CGB-advies/2007/06 inzake het voorstel tot wijziging van de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (WGBH/CZ) in verband met uitbreiding van de reikwijdte tot het primair en voortgezet onderwijs.

4 *Kamerstukken II* 2007/08, 30 859, nrs. 7 en 8.

5 *Kamerstukken II* 2007/08, 30 859, nr. 8.

bieden. De huidige Adviescommissie Toelating en Begeleiding (ACTB) zal per 1 augustus 2009 ophouden te bestaan.<sup>6</sup> Bezien wordt of en hoe het werk van de hieraan verbonden onderwijsconsulenten ondergebracht kan worden bij de Commissie Gelijke Behandeling (Commissie of CGB).

In de nota naar aanleiding van het verslag bij het wetsvoorstel tot uitbreiding van de werking van de WGBH/CZ met wonen wordt, in antwoord op vragen van het CDA, stilgestaan bij de verhouding tussen dit wetsvoorstel en de zogenoemde Rotterdamwet.<sup>7</sup> In deze Wet bijzondere maatregelen grootstedelijke problematiek is onder meer voorzien in de mogelijkheid om gebieden aan te wijzen waarvoor een huisvestingsvergunning vereist is. Van het verkrijgen van die vergunning zijn – behoudens uitzonderingen – diegenen uitgesloten die geen inkomsten uit arbeid hebben. De regering stelt dat de individuele rechtsbescherming tegen ongelijke behandeling op het terrein van wonen voor de Wet bijzondere maatregelen grootstedelijke problematiek geen gevolgen heeft, omdat die wet ziet op eenzijdig overheidshandelen. De gelijkebehandelingswetgeving heeft daarop geen betrekking. Verder wijst de regering op de in de Rotterdamwet voorkomende hardheidsclausule, die destijds is opgenomen omdat “er groepen zijn die relatief vaker een lager inkomen hebben bijvoorbeeld als gevolg van handicap en chronische ziekte en derhalve ook eerder geconfronteerd kunnen worden met het indirect onderscheid dat uit de toepassing van deze wet zou kunnen voortvloeien”.<sup>8</sup> Rest de vraag of deze wetgeving hierdoor een inhoudelijke gelijke-behandelingstoets kan doorstaan.

De indieners van het wetsvoorstel dat de inwerkingtreding van de artikelen 7 en 8 van de WGBH/CZ (inzake het openbaar vervoer) beoogt naar voren te halen (Smits en Bussemaker) hebben beide de Tweede Kamer verlaten. De behandeling van het initiatiefwetsvoorstel is hierdoor stil komen te liggen. De minister van Verkeer en Waterstaat heeft bij de begrotingsbehandeling voor 2008 tegen het einde van 2007 de kamer toegezegd dat hij stappen wil gaan zetten om de inwerkingtreding van de artikelen 7 en 8 te versnellen.<sup>9</sup>

Over de uitbreiding van de WGBH/CZ naar het bredere terrein van aanbieden van goederen en diensten kan in het jaar 2007 niet veel nieuws worden gemeld. Het wachten is op het kabinetsstandpunt over de hiernaar verrichte studies. De staatssecretaris van Volksgezondheid, Welzijn en Sport heeft per brief van 11 december 2007 toegezegd dat begin 2008 meer duidelijkheid zal ontstaan over de mogelijkheden tot verdere uitbreiding van de WGBH/CZ.<sup>10</sup>

---

6 De Advies Commissie Toelating en Begeleiding (ACTB) is een onafhankelijke adviescommissie, ingesteld voor leerlingen met een handicap of stoornis die geïndiceerd zijn voor speciaal onderwijs of voor onderwijs aan een reguliere school met leerlinggebonden financiering (LGF), het zogenaamde ‘rugzakje’, zie [www.onderwijsconsulenten.nl](http://www.onderwijsconsulenten.nl).

7 Zie W. Brussee & M. Kroes, ‘Handicap en chronische ziekte’, in: S.D. Burri (hoofdred.), *Gelijke behandeling: oordelen en commentaar 2005*, Nijmegen: Wolf Legal Publishers, p. 117.

8 *Kamerstukken II 2007/08*, 30 859, nr. 7, p. 2.

9 Zie [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl) onder verslagen plenaire vergadering 6 december 2007

10 In de brief (vws 0701590, niet dossierstuk 2007/08) schrijft zij: “Het is mijn bedoeling u in het voorjaar van 2008 te informeren over de stappen die ik wil nemen om te komen tot gelijke behandeling van mensen met beperkingen. Hierin zal ik ingaan op de mogelijkheden tot verdere uitbreiding van de WGBH/CZ, de implementatie en goedkeuring van het VN-verdrag en het overige beleid in mijn portefeuille ten aanzien van versterking van de positie en participatie van mensen met beperkingen, inclusief het tijdpad om de doelen te kunnen verwezenlijken.”

## 2.2 VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap

In eerdergenoemde brief van 11 december 2007 wordt aangekondigd dat begin 2008 de plannen met betrekking tot de ratificatie en implementatie van het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap tegemoet kunnen worden gezien. Op 30 maart 2007 zette Nederland in New York de handtekening onder deze Conventie.<sup>11</sup> In de loop van 2007 was de “stilte” die daarna volgde aanleiding tot het stellen van Kamervragen.<sup>12</sup> Gevraagd werd naar een tijdsplan voor de ratificatie en de implementatie. De toen in de antwoorden toegezegde termijn van voor het einde van 2007 is niet gehaald. In de brief van 11 december 2007 wordt wel bevestigd dat het streven is om in deze kabinetsperiode te ratificeren.

## 2.3 Europese Unie

In het Wetgevings- en werkprogramma van de Europese Commissie voor 2008 wordt aangekondigd dat de Europese Commissie met een voorstel voor een richtlijn tot toepassing van het beginsel van gelijke behandeling op andere gebieden dan arbeid zal komen.<sup>13</sup> In de toelichting wordt de volgende motivering hiervoor gegeven:

“Een gebrek aan uniforme bescherming kan mensen beïnvloeden in hun keuze om al dan niet in een andere lidstaat te gaan werken of studeren, naar die lidstaat te reizen of er van diensten gebruik te maken. Uit de raadpleging van het Europees toetsingspaneel van het bedrijfsleven (European Business Test Panel) blijkt dat het voor veel bedrijven (63%) van belang is of er tussen de EU-lidstaten verschillen zijn in de mate van bescherming tegen discriminatie op grond van leeftijd, handicap, godsdienst en seksuele geaardheid bij de toegang tot goederen, diensten en huisvesting. Volgens 26% zijn verschillen in de mate van bescherming van invloed op hun mogelijkheden om in een andere lidstaat zaken te doen.

Een nieuw initiatief is nodig omdat tegen discriminatie op grond van godsdienst, leeftijd, handicap en seksuele geaardheid minder bescherming wordt geboden dan tegen rassendiscriminatie.”

Voor Nederland lijkt dit initiatief met name van belang voor de gronden leeftijd en handicap.

## 3 UITSPRAAK VAN HET HVJ EG IN DE ZAAK *CHACÓN NAVAS*

De uitspraak van de Grote Kamer van het HvJ EG van 11 juli 2006 in de zaak *Chacón Navas* heeft in 2007 een vaste plek in de oordelen van de CGB gekregen. Het HvJ EG kwam tot de conclusie dat ziekte niet hetzelfde is als handicap in de zin van de kaderrichtlijn. In de bundel van 2006 werd verondersteld dat deze uitspraak voor Nederland minder relevant zou zijn omdat de WGBH/CZ zich niet beperkt tot “handicap”, zoals in art. 13, Verdrag van Amsterdam en in de Kaderrichtlijn (2000/78/EG van de Raad van de Europese Unie tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, *PbEG* 2000, L 303) voorkomt, maar tevens

11 Zie M. Kroes, ‘Handicap en chronische ziekte’, in: J.H. Gerards, B.P. Vermeulen en P.J.J. Zootjens (hoofdfred.), *Gelijke behandeling: oordelen en commentaar 2006*, Nijmegen: Wolf Legal Publishers, p. 165.

12 *Handelingen II* 2007/08, Aanhangsel 249, antwoorden d.d. 12 oktober 2007.

13 *COM(2007) 640 definitief*, Brussel, 23 oktober 2007, p. 32.

chronische ziekte omvat.<sup>14</sup> De CGB denkt daar anders over. De CGB geeft de conclusie van het HvJ EG als volgt weer: “Het enkele feit dat een medewerker vanwege ziekte verlof heeft genoten, betekent derhalve nog niet dat deze medewerker een handicap heeft”. Maar de CGB gaat naar onze mening verder, ogenschijnlijk zonder er expliciet bij stil te staan dat in de WGBH/CZ bescherming wordt geboden tegen onderscheid op grond van handicap *én* chronische ziekte. De Commissie oordeelt in het verlengde van *Chacón Navas* dat ziekteverlof nog niet betekent dat sprake is van chronisch ziek zijn in de zin van WGBH/CZ. Dit betekent dat een medewerker die met ziekteverlof is (geweest), niet automatisch bescherming kan ontfangen aan de WGBH/CZ.<sup>15</sup> Met andere woorden: de Commissie verbindt aan *Chacón Navas* de conclusie dat er verband moet bestaan tussen het ziekteverzuim en de handicap/chronische ziekte.<sup>16</sup> Daarnaast volgt volgens de CGB uit *Chacón Navas* dat een werknemer niet alleen moet voldoen aan de noodzakelijke competenties (houding, vaardigheden en kennis), maar ook anderszins geschikt dient te zijn voor de in het geding zijnde functie.<sup>17</sup> Een hoog ziekteverzuim kan tot het oordeel leiden dat een werknemer niet geschikt – althans niet in voldoende mate beschikbaar is – voor een functie.<sup>18</sup> De CGB lijkt met deze vertaling van *Chacón Navas* naar de Nederlandse situatie, de groep die een beroep op de WGBH/CZ kan doen, te beperken. Dit geldt zeker nu de Commissie zelf stelt niet bevoegd te zijn om te oordelen over de geschiktheid van personen voor een functie.<sup>19</sup> Eind 2007 vatte de CGB in oordeel 2007-215 nog eens samen wat *Chacón Navas* onder meer betekent:

“3.8 ...Hieruit volgt dat het niet in dienst nemen, niet bevorderen of niet in dienst houden van een werknemer die vanwege zijn handicap of chronische ziekte niet bekwaam, niet in staat of niet beschikbaar is voor het uitvoeren van de wezenlijke taken van een functie, geen onderscheid oplevert in de zin van de WGBH/CZ.”

Hier staat tegenover dat een werkgever die een werknemer met een handicap dan wel chronische ziekte in dienst heeft, zeker als vervolgens sprake is van veelvuldig ziekteverzuim, in het kader van de WGBH/CZ een zekere inspanningsplicht heeft om na te gaan wat de oorzaak van het ziekteverzuim is, of dit samenhangt met de reden waarom de werknemer gehandicapt dan wel chronisch ziek was geraakt en of de werknemer om te kunnen functioneren behoefte heeft aan aanpassingen.<sup>20</sup>

De wijze waarop de CGB in 2007 is omgegaan met *Chacón Navas* roept bij ons een aantal vragen op. Is de beschikbaarheid voor een functie een geschiktheidseis waarover de CGB niet kan oordelen? Worstelt de CGB met de afbakening tussen ziekte en chronische ziekte? Speelt het einde van de periode van ontslagbescherming tijdens ziekte een rol? Het is natuurlijk gissen naar een mogelijke verklaring voor de CGB-interpretatie van *Chacón Navas*. De toekomst zal leren of inderdaad sprake is van een terugtrekkende beweging van de CGB. Het zou aanbeveling verdienen als de CGB in 2008 in ieder geval duidelijk maakt wat en of er verschil is tussen de bescherming die de kaderrichtlijn op grond van handicap biedt, en de WGBH/CZ, die naast handicap ook expliciet bescherming biedt tegen onderscheid op grond van chronische

---

14 Zie M. Kroes, ‘Handicap en chronische ziekte’, in: J.H.Gerards, B.P.Vermeulen en P.J.J. Zoontjens (hoofddred.), *Gelijke behandeling: oordelen en commentaar 2006*, Nijmegen: Wolf Legal Publishers, p. 165.

15 Oordeel 2007-27 onder r.o. 3.7.

16 Oordeel 2007-62 onder r.o. 3.15.

17 Oordeel 2007-47, onder r.o. 3.5.

18 Oordeel 2007-62 onder r.o. 3.14.

19 Oordeel 2007-108 onder r.o. 3.5.

20 Oordeel 2007-27 onder r.o. 3.15.

ziekte. Vooral nog kan hier in herinnering worden geroepen dat, gelet op het doel van de wet, de Commissie eerder heeft overwogen dat een ruimhartige interpretatie van de begrippen handicap en chronische ziekte in de rede ligt.<sup>21</sup>

#### 4 ONTVANKELIJKHEID VAN KLACHTEN TEGEN ADVISERENDE ORGANEN

In 2007 is de CGB expliciet terugkomen op haar eerdere oordelen over de ontvankelijkheid van klachten gericht tegen adviserende organen en betreffende de status van de adviezen. In oordeel 2006-3 gaf de CGB haar zienswijze op de toepasselijkheid van de WGBH/CZ op een arbodienst. Deze zaak betrof de afkeuring van een diabetespatiënte voor de functie cabin assistent. De Commissie oordeelde toen:

“5.4 De WGBH/CZ is van toepassing op eenieder die actief is op een van de in de wet genoemde terreinen. Wat de arbeid betreft gaat het niet alleen om werkgevers maar ook om anderen voorzover zij activiteiten ontplooiën die in art. 4 WGBH/CZ zijn genoemd. In de wetgeschiedenis zijn de publieke arbeidsvoorziening, uitvoeringsinstanties van de sociale zekerheidswetgeving en CAO-partijen (*Kamerstukken II* 2001/02 28 169, nr. 3, p. 34) als voorbeelden hiervan genoemd. Hieruit volgt dat de verplichtingen uit de WGBH/CZ niet alleen gelden voor de werkgever maar ook voor de arbodienst die de werkgever adviseert omtrent de medische geschiktheid van een kandidaat voor de functie.”<sup>22</sup>

In oordeel 2007-21 gaat het ook over de luchtvaart. In dit geval betreft het de weigering van initiële goedkeuring tot deelname aan een vliegopleiding van een verzoeker die een niertransplantatie heeft ondergaan.<sup>23</sup> Het oordeel over de ontvankelijkheid van de klacht tegen de medische keuringsinstantie is tweeledig. Ten eerste is de niet-ontvankelijkheid gebaseerd op het ontbreken van enig zelfstandig rechtsgevolg van het advies. Het uiteindelijke oordeel over wel of niet goedkeuren is in deze aan de minister van Verkeer en Waterstaat.<sup>24</sup> Hieraan voegt de CGB nog toe dat – los van het ontbreken van rechtsgevolg van het gegeven advies – de keurende instantie niet kan worden aangemerkt als normadressaat van de WGBH/CZ.

#### 5 OPENBAAR VERVOER

In par. 2.1 is al kort aandacht besteed aan de artikelen 7 en 8 van de WGBH/CZ die betrekking hebben op het openbaar vervoer. Verzoeker in de zaak die leidde tot oordeel 2007-67 is een regelmatige gebruiker van het openbaar vervoer en volledig blind. De treinkaartjesautomaat op het station van verzoekers woonplaats is niet geschikt voor gebruik door blinden. Verzoeker kocht zijn treinkaartje altijd bij de

21 Zie onder meer oordeel 2005-234 onder r.o. 5.6.

22 Zie ook oordeel 2005-152 over adviserende instantie bij erkenning buitenlandse diploma's.

23 Joint Aviation Authorities (JAA). De afspraken ten aanzien van de medische eisen zijn schriftelijk neergelegd in de Joint Aviation Requirements voor Flight Crew Licensing 3, hierna: JAR-FCL 3. Krachtens bijlage 6 bij subdelen B en C van de JAR-FCL 3 is een niertransplantatie of volledige cystectomie niet aanvaardbaar voor een initiële bevoegdverklaring klasse 1.

24 Zie hierover oordeel 2007-22, 'niet-ontvankelijk' omdat de minister op basis van het advies nog geen besluit in de zin van de Awb heeft genomen. In de overweging ten overvloede bij dit oordeel wijst de CGB er nog op dat de toetsing van de algemene luchtvaartregels waarop de keuringen zijn gebaseerd buiten haar bevoegdheid vallen omdat het hier eenzijdig overheidshandelen betreft.

conductor in de trein. Hij was hiervoor geen boete verschuldigd. De mogelijkheid om in de trein zonder boete een kaartje te kopen is echter per 1 oktober 2005 door de NS afgeschaft. De boete kan nog wel worden kwijtgescholden. Verzoeker krijgt na zijn treinreis een acceptgiro die binnen een week betaald moet zijn. Verzoeker beschikt echter slechts één keer in de twee weken over assistentie om zijn betalingen te verrichten. Hij klaagt bij de CGB omdat hij zich gediscrimineerd voelt. De Commissie acht zich in oordeel 2007-67 niet bevoegd. De WGBH/CZ ziet immers wel op het openbaar vervoer (artikelen 7 en 8), maar deze artikelen zijn nog niet in werking getreden. Dit is voor de CGB echter geen reden om geen uitgebreide overwegingen ten overvloede te schrijven waarin zij verwijst naar haar advies 2007-02 over het initiatiefwetsvoorstel Smits/Bussemaker.<sup>25</sup> De Commissie staat in de overweging ten overvloede stil bij de redenen voor uitstel van de inwerkingtreding van de artikelen 7 en 8. Die zijn onder meer gelegen in de economische levensduur van het materieel (treinstellen en dergelijke) en de vereiste investeringen voor het compleet toegankelijk maken van de infrastructuur. De CGB wijst erop dat in verzoekers geval een heel ander probleem speelt: "Verzoeker is heel wel in staat om zelfstandig met de trein te reizen. Slechts de aanschaf van een treinkaartje is voor hem lastig in verband met zijn visuele beperking. Een oplossing voor dit probleem is niet afhankelijk van technische ontwikkelingen of productiecapaciteit, zoals die spelen bij de aanschaf van nieuwe treinstellen." De CGB sluit af met een dringend beroep op de NS om snel met een oplossing te komen en niet af te wachten tot zij daartoe wettelijk verplicht zijn. Verder brengt de CGB deze problematiek nog eens onder de aandacht van de minister van Verkeer en Waterstaat (V&W) en Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS). De CGB meldt dat deze zaak inmiddels een vervolg heeft gehad. De NS is met medewerking van de departementen van V&W en VWS in gesprek gegaan met Viziris (de netwerkorganisatie van mensen met een visuele beperking). Er wordt gewerkt aan tijdelijke en permanente voorzieningen voor mensen met een visuele beperking. De NS heeft intentie uitgesproken om ook in de toekomst in gesprek te blijven met Viziris.

## 6 OORDELEN ARBEID

### 6.1 *Drie keer tijdelijk is vast?*

Na drie tijdelijke contracten volgt normaal gesproken een contract voor onbepaalde tijd. Dat geldt ook voor iemand die in aanmerking komt voor een werkplek op grond van de Wet sociale werkvoorziening.<sup>26</sup> In een medisch nogal gecompliceerd geval adviseert de bedrijfsarts in 2006. Deze meldt dat betrokkene nog enige beperking heeft voor het verrichten van zwaar tilwerk (boven tien kilo) en voor het werken boven schouderhoogte (langer dan vijf minuten). Hij concludeert dat er sprake is van geschiktheid voor het eigen werk als rekening gehouden kan worden met beperkingen. Hij adviseert om bij twijfel de geschiktheid te laten beoordelen door het arbeidstrainingscentrum (ATC).

---

25 CGB-advies/2007/02 inzake het voorstel van wet van de leden Smits en Bussemaker tot wijziging van de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (WGBH/CZ) in verband met uitbreiding van de reikwijdte tot het openbaar vervoer, op verzoek van de indieners van het wetsvoorstel. Zie voorts par. 2.1.

26 Oordeel 2007-215: 3.2 ... "Een Wsw-indicatie is derhalve rechtstreeks gerelateerd aan handicap en/of chronische ziekte. Daarom geniet op basis van de Wsw in dienstbetrekking werkzaam personeel in principe de bescherming van de WGBH/CZ (zie CGB 20 december 2004, oordeel 2004-166)."

Na verloop van drie tijdelijke contracten wordt verzoeker geen arbeidscontract voor onbepaalde tijd aangeboden. De CGB ziet zichzelf, onder verwijzing naar *Chacón Navas*,<sup>27</sup> voor de vraag gesteld of verzoeker in november 2006 geschikt was voor het in dienst van verweerder blijven uitvoeren van werkzaamheden in onder meer de groenvoorziening. Verweerder slaagt er in dit geval niet in te bewijzen dat er geen verboden onderscheid op grond van handicap of chronische ziekte is gemaakt. De CGB hecht hierbij zwaar aan het advies van de bedrijfsarts en andere ingebrachte deskundigenverklaringen. Verweerder heeft onder meer nagelaten om een nadere beoordeling aan het ATC te vragen. Verder helpt het beroep van verweerder op het veelvuldig ziekteverzuim van verzoeker hier niet. De CGB hierover:

“3.13 Als zodanig bewijsmateriaal kan niet in aanmerking komen de stelling van verweerder inzake ziekteverzuim van verzoeker, welk verzuim verzoeker duurzaam ongeschikt zou maken voor de werkzaamheden. Dat verzuim hield onweersproken verband met de (...) aandoeningen die tot operaties hebben geleid. Niet gebleken is echter dat deze aandoeningen naar hun aard of gevolgen als handicap of chronische ziekte zijn aan te merken, nog daargelaten of zij in het tegengestelde geval concludent zouden zijn voor arbeidsongeschiktheid van verzoeker.”

Geheel anders verliep het voor een slecht ter been zijnde vrouw die na drie tijdelijke contracten geen contract voor onbepaalde tijd kreeg aangeboden.<sup>28</sup> Verzoekster was werkzaam als analist bij een bedrijf dat de kwaliteit van bouwgrond onderzoekt. In dit geval werd de geschiktheid en het goede functioneren van verzoekster niet betwist, maar heeft verweerder overtuigend aangevoerd dat zij een zeer streng beleid met betrekking tot het aangaan van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd hanteert en dat de werknemers die wel een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangeboden hebben gekregen, althans in haar ogen, breder inzetbaar waren en meer groeipotentie hadden. In dit geval had verzoekster volgens de CGB weliswaar – gezien de (zeer) goede beoordelingen – een gerechtvaardigde verwachting dat haar contract zou worden verlengd, maar is niet gebleken van een vermoeden dat de niet-verlenging verband hield met haar handicap.

## 6.2 Geen gelijke gevallen

De verzoeker in oordeel 2007-115 was werkzaam als verwarmingsmonteur.<sup>29</sup> Hij kreeg – als gedeeltelijk arbeidsongeschikte constructiebankwerker – als aanvulling op zijn salaris een loonsuppletie van het UWV. Bij indiensttreding werd het salaris afgesproken. Verzoeker zou worden opgeleid tot onderhoudsmonteur. Door de UWV-suppletie veranderde er nauwelijks iets aan zijn inkomen. Verzoeker stelt bij de CGB aan de orde dat hij na zijn inwerkperiode hetzelfde werk doet als zijn collega's, maar daarvoor minder betaald krijgt. Dat hij minder verdient, wordt niet betwist door verweerder. Dit is echter volgens verweerder conform de gemaakte afspraken, terwijl de duur van het afgesloten contract als aankomend onderhoudsmonteur nog niet is verstreken. De CGB komt tot de conclusie dat hier geen sprake is van gelijke gevallen. Het eerste jaar van het contract gaf verzoeker de gelegenheid zich in het vak te bekwamen en (alleen al) daarom gaat de vergelijking met zijn collega's niet op. Toch kan de Commissie zich wel voorstellen dat verzoeker de situatie ervaart alsof hij door

27 Zie par. 6.3.

28 Oordeel 2007-149.

29 Oordeel 2007-115, het contract is inmiddels met wederzijds goedvinden beëindigd.

of in verband met zijn handicap minder wordt beloond voor hetzelfde werk. De CGB sluit dan ook af met de aanbeveling aan verweerster om meer helderheid te creëren ingeval er sprake is van een intern opleidingstraject. Tussentijdse beoordelingen en vergelijking met het werk van collega's kunnen een situatie zoals die nu ontstaan is, helpen voorkomen.

In oordeel 2007-118 gaat het om een pensioenverzekeraar die zich tot de CGB heeft gewend met de vraag of het bij een gestaffelde beschikbare premiereregeling bij arbeidsongeschiktheid hanteren van een premie die niet meestijgt met de leeftijd van de deelnemer, een verboden onderscheid in de zin van de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd (WGBL) oplevert.<sup>30</sup> De Commissie beantwoordt die vraag negatief, maar toetst ambtshalve ook aan de WGBH/CZ. Onder verwijzing naar de vaste oordelenlijst dat (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid op grond van WIA/WAO niet op één lijn gesteld kan worden met handicap of chronische ziekte in de zin van de WGBH/CZ, komt de CGB tot het oordeel dat er geen sprake is van gelijke gevallen.

Tot eenzelfde oordeel komt de CGB in oordeel 2007-217. Verzoekster in deze zaak is volledig geschikt voor de functie hoofd personeel en organisatie voor twintig uur per week. In een vorige functie is verzoekster arbeidsongeschikt (65-80%) verklaard op grond van ME/CVS (een chronisch vermoeidheidssyndroom). In het pensioenreglement worden werknemers die meer dan 25% arbeidsongeschikt zijn op het moment van deelname uitgesloten van de mogelijkheid tot premievrije deelname na arbeidsongeschiktheid. Omdat arbeids(on)geschiktheid op grond van de WIA/WAO niet hetzelfde is als handicap of chronische ziekte is er geen sprake van direct onderscheid. Maar, zo oordeelt de Commissie:

“3.10 ... Wel kunnen de begrippen handicap en chronische ziekte, enerzijds, en arbeidsongeschiktheid in de zin van de WAO, anderzijds, eenzelfde groep kenmerken. Dit zal zelfs vaak het geval zijn. Personen met een handicap of chronische ziekte zullen daarom in overwegende mate worden getroffen door het bepaalde in art. 7, achtste lid, van het pensioenreglement. Verweerster maakt derhalve jegens verzoekster indirect onderscheid op grond van chronische ziekte, als bedoeld in de WGBH/CZ.”

Hierna volgt de toetsing of dit indirecte onderscheid mogelijk objectief gerechtvaardigd is. Ondanks het legitieme doel – de solidariteit binnen de bedrijfstak – kan het middel deze toetsing niet doorstaan. De uitsluiting van premievrije deelneming geldt ook voor diegenen die arbeidsongeschikt worden voor werkzaamheden in de bedrijfstak van verweerster vanwege een andere ziekteoorzaak dan waarvoor zij een uitkering ingevolge de WAO ontvangen. Een ander middel, namelijk de premievrije voortzetting alleen te betrekken op het inkomen dat verloren gaat ten gevolge van arbeidsongeschiktheid die ten tijde van het verrichten van werkzaamheden in de bedrijfstak is ontstaan of toegenomen, zou minder bezwaarlijk voor verzoekster zijn geweest.

---

30 Oordeel 2007-118 over eigen handelen pensioen WIA/WAO.

### 6.3 *Ontslaguitkeringsverschillen ingeval van meer of minder dan 35% arbeidsongeschiktheid*

Personeel werkzaam in het onderwijs ontvangt ingeval van werkloosheid niet alleen een uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW) maar ook een aanvullende uitkering. De grondslag voor die aanvullende uitkering<sup>31</sup> is gelegen in het Besluit bovenwettelijke aanvullende werkloosheidsvoorziening voor onderwijspersoneel primair en voortgezet onderwijs en educatie en beroepsonderwijs (BBWO). Het aanvullingsregime van het BBWO is uitsluitend van toepassing op personen die recht hebben op een WW-uitkering. De Samenwerkende Centrales van Overheidspersoneel hebben voor de Commissie aangevoerd dat twee werkgevers in het onderwijs onderscheid hebben gemaakt op grond van handicap of chronische ziekte door te weigeren het BBWO in die zin aan te passen dat het besluit tevens van toepassing is op WIA-gerechtigden (werknemers die op grond van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) een uitkering krijgen) die minder dan 80% arbeidsongeschikt zijn. De conclusie van de Commissie<sup>32</sup> is dat er geen sprake is van strijd met de WGBH/CZ. De Commissie oordeelt dat de groep van gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers met een aanspraak op WGA-uitkering<sup>33</sup> (een arbeidsongeschiktheidspercentage van meer dan 35 en minder dan 80) niet vergelijkbaar is met de groep van arbeidsgeschikte werknemers en werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn, waar het gaat om de toepasselijkheid van het BBWO. In dit verband acht de Commissie van belang dat in hoofdzaak de oorzaak van het niet werken voor beide groepen verschillend is. Voor de groep van gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers (van 35 tot 80% arbeidsongeschikt in de zin van de WIA) is de oorzaak van het niet verrichten van arbeid gelegen in de ingetreden arbeidsongeschiktheid waardoor zij niet meer in staat zijn hun oude functie geheel of gedeeltelijk uit te oefenen. Voor de groep van arbeidsgeschikte werknemers is de oorzaak van de werkloosheid erin gelegen dat zij hun functie niet langer kunnen uitoefenen vanwege andere redenen dan arbeidsongeschiktheid, bijvoorbeeld omdat die functie als gevolg van bedrijfseconomische redenen is opgeheven of omdat zij niet (langer) blijken te beschikken over benodigde kwaliteiten. De Commissie stelt vast dat het de keuze van de wetgever is geweest om werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn, voor wat betreft het recht op een uitkering, onder de groep arbeidsgeschikten te scharen.

De Commissie overweegt verder dat er voor de onderscheiden groepen van werknemers verschillende regelingen getroffen zijn, toegespitst op de oorzaak van het verlies van werk, ten einde de financiële gevolgen van de ontstane werkloosheid weg te nemen of te verminderen. Gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers (een arbeidsongeschiktheid van 35 tot 80%) hebben recht op een uitkering op grond van de WIA. Arbeidsgeschikte werknemers en werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn, hebben recht op een WW-uitkering. Voor de groep van WIA-gerechtigden geldt een op hun specifieke situatie van arbeidsongeschiktheid toegesneden regeling die werken beloont en langdurige inactiviteit onaantrekkelijk maakt. Het effect van de regeling zou teniet gedaan kunnen worden als op de uitkering nog weer een aanvulling, als bedoeld in het BBWO, zou worden verkregen. Naar het oordeel van de Commissie hebben verweerders terecht gesteld dat een BBWO-aanvulling niet past bij het door de wetgever voor de groep van WIA-gerechtigden ontworpen systeem. De WW mist een met de WIA vergelijkbaar stimulerend karakter, maar kent een

31 Het betreft in deze kwestie de sectoren primair onderwijs (PO), voortgezet onderwijs (VO) en beroepsonderwijs en volwasseneducatie (BVE).

32 Oordeel 2007-221.

33 Werkhervattingsuitkering gedeeltelijk arbeidsongeschikten.

systeem van sanctionering van een werknemer die zijn verplichtingen gericht op verkrijgen van arbeid niet of onvoldoende nakomt, daarbij uitgaande van volledige arbeidsgeschiktheid in de zin van de WIA.

De Commissie concludeert dat de groep van gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers (van 35 tot 80% arbeidsongeschikt in de zin van de WIA) niet kan worden vergeleken met de groep van arbeidsgeschikte werknemers en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers (met een arbeidsgeschiktheidspercentage van minder dan 35). Verweerders hebben dan ook geen onderscheid gemaakt als bedoeld in art. 4, aanhef en onderdeel e, WGBH/CZ bij de weigering mee te werken aan een personele verbreding van het aanvullingsregime van het BBWO voor de groep van gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers die een WIA-uitkering ontvangen berekend naar een arbeidsgeschiktheidspercentage van minder dan tachtig.

Wij zien hier een helder oordeel waarin de Commissie vaststelt dat bepaalde groepen uitkeringsgerechtigden niet met elkaar vergelijkbaar zijn. De reikwijdte van het oordeel lijkt groter dan alleen de sector van het onderwijs. Dat betekent dat ook in (de) andere sectoren waarin sprake is van bovenwettelijke uitkeringen ingeval van werkloosheid, WW-gerechtigden wél en WIA-gerechtigden (35-80%) niet in aanmerking komen voor een bovenwettelijke uitkering.

#### 6.4 *Materiële gelijke behandeling*

Een tussenoordeel dat de moeite van het bespreken waard is, is oordeel 2007-145. Verzoeker is als gevolg van zijn chronische gezondheidsklachten ziek geworden. Na verloop van tijd heeft hij de werkzaamheden voor 50% hervat. Verweerster heeft hierin aanleiding gevonden om verzoeker 50% van de eindejaarsuitkering toe te kennen. Volgens de arbeidsovereenkomst is het vaststellen van de hoogte van de dertiende maand ter discretie van de werkgever en is deze afhankelijk van de bedrijfsresultaten en het functioneren van betrokkene. Deze op zich neutrale regeling levert volgens de CGB geen direct onderscheid op naar handicap of chronische ziekte. Verweerster houdt bij de toekenning echter rekening met het ziekteverzuim van de medewerkers. Soms wordt na (langdurig) ziekte geen of een naar rato vastgestelde dertiende maand uitgekeerd. Hierbij wordt geen onderscheid gemaakt tussen chronische ziektes of andere ziektes. Dit levert een indirect onderscheid op. De Commissie verwoordt (nog eens) de materiële betekenis van het gelijkheidsbeginsel:

“3.9 ... Het gelijkheidsbeginsel houdt [...] niet alleen in dat gelijke gevallen gelijk moeten worden behandeld, maar ook dat ongelijke gevallen ongelijk moeten worden behandeld, naar de mate van hun ongelijkheid. Er moet rekening worden gehouden met relevante verschillen, te meer omdat de WGBH/CZ tot doel heeft gehandicapten of chronische zieken te beschermen tegen benadeling.”

In dit geval heeft verweerster verzuimd er rekening mee te houden dat het ziekteverzuim van verzoeker rechtstreeks verband houdt met zijn chronische gezondheidsklachten. Het zonder meer verlagen van de eindejaarsuitkering tot 50% - naar rato van het ziekteverzuim van verzoeker in casu de afwezigheid verband houdende met zijn handicap of chronische ziekte - levert indirect onderscheid op.<sup>34</sup> De CGB her-

34 De CGB verwijst hier naar: A.C. Hendriks, *Werken met een handicap (WGBH/CZ)*, Deventer: Kluwer 2007, p. 50.

opent het onderzoek om verweerster in staat te stellen een objectieve rechtvaardiging voor het gemaakte indirecte onderscheid aan te leveren. In oordeel 2008-08 komt de CGB tot de conclusie dat de werkgever hier niet in is geslaagd. Verzoeker krijgt – zo heeft de werkgever laten weten – alsnog een volledige eindejaarsuitkering over 2006.

### 6.5 *Individuele toetsing vereist*

In lijn met eerdere oordelen hecht de CGB aan een individuele toetsing.<sup>35</sup> In oordeel 2007-108 gaat het over narcolepsie.<sup>36</sup> Verzoekster is al tien jaar bekend met haar ziekte. Zij wordt door het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) voorgedragen als kandidaat voor de vacature managementassistent bij een kleine arbeidsorganisatie. Verzoekster vertelt tijdens het sollicitatiegesprek over haar narcolepsie en wordt twee dagen daarna telefonisch afgewezen voor de vacante functie. De CGB staat uitgebreid stil bij de betekenis van het arrest van het HvJ EG in *Chacón Navas*. In deze zaak is niet betwist – en door het CWI nog eens bevestigd – dat de ziekte van verzoekster (mede) de reden is om haar niet in dienst te nemen. Verweerder heeft volgens de CGB zijn stelling dat verzoekster niet zou voldoen aan wezenlijke functievereisten niet bewezen. De Commissie rekent het verweerder in het bijzonder aan dat hij verzoekster zonder meer heeft afgewezen zonder na te gaan of de twijfels over de inzetbaarheid gegrond waren of dat er een doeltreffende aanpassing zou kunnen worden getroffen. Verzoekster had onder meer informatie over narcolepsie en de mogelijkheid tot een proefplaatsing aangeboden. Verweerder heeft in strijd met de WGBH/CZ direct onderscheid gemaakt.

In oordeel 2007-199 komt de CGB tot eenzelfde conclusie. In dit geval kwam verweerder niet verder dan de “mogelijke gevolgen voor de continuïteit op enige termijn” als grond voor de afwijzing van een kandidaat met de diagnose non-Hodgkin.<sup>37</sup> Bijzonderheid is dat verweerster tijdens het arbeidsvoorwaardengesprek – de diagnose werd tijdens de periode van drie sollicitatiegesprekken bekend – verzoekster zelf gevraagd heeft naar de waarheid van het gerucht over non-Hodgkin. Verzoekster heeft toen de diagnose beaamd en gesteld dat op dat moment niemand kon weten hoe de ziekte zich zou gaan ontwikkelen.

### 6.6 *Doeltreffende aanpassing*

Ook in 2007 heeft de Commissie met enige regelmaat moeten vaststellen dat werkgevers geen of onvoldoende onderzoek hebben gedaan naar de mogelijkheden om een doeltreffende aanpassing te verrichten.<sup>38</sup> Deze verplichting is neergelegd in art. 2 van de WGBH/CZ. In één van de oordelen<sup>39</sup> heeft de werkgever, nadat werkneemster reeds een klacht bij de Commissie had ingediend, alsnog achteraf onderzocht of werkneemster ondanks haar handicap de functie had kunnen vervullen en of, indien

35 Zie M. Kroes, ‘Handicap en chronische ziekte’, in: J.H. Gerards, P.B. Vermeulen en mr. P.J.J. Zootjens (hoofdred.), *Gelijke behandeling: oordelen en commentaar 2006*, Nijmegen: Wolf Legal Publishers, p. 168.

36 Zie oordeel 2005-44; narcolepsie is een aandoening waarbij zich plotseling een onweerstaanbare neiging tot slapen voordoet.

37 “3.11 De Commissie heeft reeds geoordeeld dat indien een werkgever geen arbeidsovereenkomst aangaat met een werknemer op grond van niet nader geverifieerde veronderstellingen ten aanzien van de gevolgen van de aandoening voor de toekomstige inzetbaarheid voortvloeiend uit een handicap of chronische ziekte van de werknemer, en zonder na te gaan of – ingeval die veronderstellingen inderdaad juist waren – daarvoor doeltreffende aanpassingen mogelijk waren, de werkgever direct onderscheid maakt jegens de werknemer op grond van handicap of chronische ziekte bij het aangaan van een arbeidsverhouding” (zie CGB 12 februari 2007, oordeel 2007-25).

38 Oordelen 2007-1, 2007-24, 2007-25 en 2007-133.

39 Oordeel 2007-1.

nodig, een doeltreffende aanpassing kon worden getroffen. De Commissie overweegt dat een dergelijk onderzoek vooraf dient te gaan aan een beslissing om iemand af te wijzen voor een functie en dat het weinig zinvol is om achteraf een onderzoek te verrichten. De Commissie is dan ook van oordeel dat het onderzoek van werkgever het verboden karakter van het onderscheid niet kan wegnemen.

Een bijzonder oordeel ten aanzien van doeltreffende aanpassingen is dat waarin een docent techniek zijn school voor de Commissie daagde.<sup>40</sup> De docent lijdt aan zowel het syndroom van Asperger als aan hyperacusis in combinatie met tinnitus klachten.<sup>41</sup> Hij stelt dat zijn werkgever zich onvoldoende heeft ingespannen om doeltreffende aanpassingen te treffen. De Commissie is van oordeel:

“dat op dit moment nog niet kan worden vastgesteld of verzoeker, ondanks de beperkingen die uit zijn handicap of chronische ziekte voortvloeien, met de aanpassingen die inmiddels zijn getroffen zijn functie kan blijven verrichten. Tot aan de tweede re-integratiepoging is er immers nog geen situatie geweest waarin verzoeker heeft kunnen laten zien hoe hij functioneert wanneer alle omstandigheden optimaal zijn.  
(...)

Tijdens het huidige re-integratietraject zal (...) moeten blijken welke aanpassingen noodzakelijk zijn en of deze al of niet in redelijkheid door verweerster zijn te realiseren. Verweerster zal dit re-integratietraject derhalve moeten afwachten alvorens zij kan vaststellen of het mogelijk is voor verzoeker al dan niet de getroffen aanpassingen als docent bij verweerster te kunnen blijven functioneren.

(...)

De Commissie is gebleken dat verzoeker in zijn huidige re-integratietraject alle door hem gevraagde aanpassingen gehonoreerd heeft gekregen en dat verzoeker voor het eerst onder de door hem veronderstelde optimale omstandigheden werkt. Beide partijen hebben ter zitting verklaard dat zij een kans van slagen niet uitgesloten achten. De Commissie is gezien het voorgaande van oordeel dat verweerster, toen haar eenmaal duidelijk was welke aanpassingen volgens verzoeker noodzakelijk waren, voldoende inspanning heeft verricht om de gevraagde aanpassingen te treffen. (...)

De Commissie is van oordeel dat verweerster zich voldoende heeft ingespannen maar nog niet kan vaststellen of de wel door verweerster getroffen aanpassingen werkelijk doeltreffend zijn.”

Er kan nog niet worden vastgesteld of de door de werkgever getroffen aanpassingen werkelijk doeltreffend zijn. Desondanks concludeert de Commissie nu al dat de school zich voldoende heeft ingespannen doeltreffende maatregelen te treffen om het de docent ondanks zijn beperkingen mogelijk te maken zijn functie te blijven uitoefenen. Dit lijkt op gespannen voet met elkaar te staan. Naar onze mening had het meer voor de hand gelegen dat de Commissie over was gegaan tot het vellen van een tussenoordeel (zoals zij wel vaker doet) in afwachting van de afronding van het re-integratietraject. Na de afronding van dat traject zou de Commissie definitief kunnen oordelen omtrent de doeltreffendheid van de aanpassingen. Omdat de Commissie echter een andere aanpak heeft gekozen, blijft het antwoord op de vraag omtrent de doeltreffendheid in de lucht hangen en valt objectief gezien niet vast te stellen of voldaan is aan de vereisten van art. 2 WGBH/CZ. De docent krijgt daarmee ten onrechte geen antwoord op zijn verzoek.

---

40 Oordeel 2007-87.

41 Hyperacusis is een overgevoeligheid voor geluid; tinnitus is beter bekend onder de naam oorsuizen.

Opmerkelijk is verder dat in 2007 voor het eerst een kwestie aan de Commissie werd voorgelegd waarin door een verzoeker de noodzaak van een (doeltreffende) aanpassing werd betwist. Tot dan handelden oordelen over een door verzoekers gevraagde aanpassing of over afwijzing zonder de mogelijkheden van een doeltreffende aanpassing te onderzoeken. In het hier bedoelde oordeel<sup>42</sup> is sprake van een verzoekster die lijdt aan een kwetsbaarheid voor psychosen. Zij ontvangt een uitkering van de gemeente. Volgens verzoekster heeft de gemeente onderscheid gemaakt door haar een re-integratietraject aan te bieden dat geschikt is voor werkzoekenden met psychische problemen in plaats van haar – zonder meer – in staat te stellen te re-integreren via een traject voor hoger opgeleiden dat niet specifiek is gericht op mensen met een psychische achtergrond maar juist op werkzoekenden zonder noemenswaardige problemen. Verzoekster meent met andere woorden dat voor haar ten onrechte een aangepast traject is gekozen en/of dat ten onrechte geweigerd is haar aan een regulier traject te laten deelnemen, waardoor haar kansen op een baan op haar opleidingsniveau danig verminderden. De Commissie oordeelt:

“dat verweerder, gegeven de (...) beschikbare informatie over psychosen in het algemeen en de situatie van verzoekster in het bijzonder, redelijkerwijs heeft kunnen besluiten om verzoekster niet, althans niet zonder meer, aan te melden voor het door verzoekster gewenste loopbaantraject voor hoger opgeleiden. Er zijn geen aanwijzingen dat verweerders inschatting van het risico van terugval gebaseerd is geweest op vooroordelen over mensen met een kwetsbaarheid voor psychosen. Dit geldt te meer nu verzoekster heeft verklaard dat, voor zover re-integratie een risico van terugval met zich zou brengen, zij dit risico niet vond opwegen tegen de voordelen van het vinden van een interessante werkkring op haar eigen niveau, waarbij zij bovendien heeft verklaard dit risico voor lief te willen nemen. Verweerder heeft echter niet alleen een eigen verantwoordelijkheid om werkzoekenden geen onnodig risico te laten lopen, maar heeft ook een eigen belang bij een effectieve inzet van de beschikbare (publieke) middelen. Mede in het licht van deze laatste verantwoordelijkheid acht de Commissie het niet onredelijk dat verweerder het risico van terugval op deze wijze probeert te beperken.”

De Commissie komt vervolgens tot de conclusie dat de gemeente op goede gronden heeft kunnen besluiten dat verzoekster (nog) onvoldoende geschikt was om zonder aanpassing te re-integreren op de arbeidsmarkt. De gemeente heeft dan ook mogen besluiten om verzoekster niet aan te melden voor het door haar gewenste loopbaantraject.

Tot slot maken wij melding van een oordeel waarin de Commissie zich uitspreekt over een doeltreffende aanpassing ten aanzien van het in aanmerking komen van dove leerlingen voor een leerwerkplek in het kader van de opleiding tot primaire timmerkracht.<sup>43</sup> De Commissie concludeert dat niet is voldaan aan de noodzakelijkheids-toets, in het bijzonder niet aan het vereiste van proportionaliteit, nu leerlingen van alle werkzaamheden worden uitgesloten, terwijl de veiligheidsrisico's tot aanvaardbare proporties kunnen worden teruggebracht door hen in te zetten op kleinschalige projecten.

---

42 Oordeel 2007-66.

43 Oordeel 2007-121. Dit oordeel is elders in deze Oordelenbundel opgenomen en voorzien van een noot door De Witte-van den Haak.

## 6.7 Diversen

### *Vermeende stoornis*

Een enigszins bizar aandoende samenloop van omstandigheden vormt de aanleiding voor oordeel 2007-6 over een vermeende eetstoornis. Een al dan niet toevallig gesprek met de vroegere behandelaar van verzoekster leidt tot afwijzing voor de werkervaringsplaats als onbezoldigd medewerker bij een regionaal instituut voor ambulante geestelijke gezondheidszorg. Verzoekster was na een behandeling voor anorexia zelf diëtist en psycholoog geworden. De voormalige behandelaar (en toekomstig collega) uitte intern zijn twijfels over verzoeksters stelling dat er geen sprake meer is van die stoornis.

Hoewel de CGB aanneemt dat er bijkomende factoren hebben gespeeld die hebben bijgedragen aan de afwijzing, oordeelt de CGB dat hier ontegenzeggelijk onderscheid is gemaakt op grond van een vermeende handicap of chronische ziekte. In de overweging ten overvloede gaat de CGB nog in op de mogelijkheden die de Wet medische keuringen laat voor het laten verrichten van een aanstellingskeuring. De CGB neemt hier nog eens afstand van de rol die de vroegere behandelaar heeft gespeeld:

“ 3.14 (...) Indien zulks het geval ware, dan had – analoog aan de bepalingen van de Wet op de medische keuringen (WMK) – de aanstellingskeuring moeten plaatsvinden nadat alle andere beoordelingen van de geschiktheid hadden plaatsgevonden, doch voordat verweerder was overgegaan tot het tijdelijk aanstellen van verzoekster op een werkervaringsplaats en had deze keuring moeten worden uitgevoerd door een daartoe bevoegd persoon, niet zijnde een (ex-)behandelaar van de kandidaat.”

### *Reiskostenvergoeding*

De Commissie oordeelde in oordeel 2007-209 over de reiskostenvergoeding aan een werknemer die op grond van handicap of chronische ziekte niet met het openbaar vervoer kan reizen.<sup>44</sup> Met ingang van 1 januari 2004 geldt voor alle ministeries een reiskostenvergoedingssysteem. In deze regeling is geen bijzondere bepaling opgenomen voor werknemers die vanwege handicap of chronische ziekte niet in staat zijn met het openbaar vervoer te reizen. Voor deze verzoeker gold een maximum vergoeding van 130 euro. De CGB oordeelt dat er in strijd met de wet gelijke behandeling wordt gehandeld. Er had gezocht moeten worden naar een andere regeling dan het vaststellen van dit maximum. Verder had er gekeken kunnen worden naar toepassing van een hardheidsclausule.

## 7 ONDERWIJS

Op het terrein van het beroepsonderwijs heeft de CGB in 2007 slechts vier oordelen gegeven. Ook in vorige jaren was het aantal gering. We verwachten echter dat, als de in par. 2.1 genoemde uitbreiding van de werkingssfeer van de WGBH/CZ naar het primair en voortgezet onderwijs eenmaal een feit is, de Commissie het aanzienlijk drukker zal krijgen.

---

44 Oordeel 2007-209.

De CGB heeft in 2007 ook een onderzoek gedaan naar de toegankelijkheid van het beroepsonderwijs.<sup>45</sup> Er is nog een lange weg te gaan, zo blijkt uit de resultaten. Als belangrijkste bevindingen geeft de Commissie aan:

“dat de toegankelijkheid van het beroepsonderwijs niet optimaal (is) voor studenten met een handicap of chronische ziekte. Het gaat hierbij om toegankelijkheid in brede zin, dus niet alleen de fysieke toegankelijkheid, maar ook om bijvoorbeeld de begeleiding van studenten. De meeste instellingen voor beroepsonderwijs hebben beleid opgesteld om te waarborgen dat hun opleidingen toegankelijk zijn voor studenten met beperkingen. Desondanks ervaren studenten met een handicap dat instellingen voor beroepsonderwijs onvoldoende ondersteuning bieden, verloopt het aanvragen van aanpassingen moeilijk en worden zij vanwege hun handicap onheus bejegend door medewerkers van de onderwijsinstellingen.”

Hieronder zullen we de oordelen van de Commissie ten aanzien van het beroepsonderwijs bespreken. Vervolgens zullen we enkele woorden wijden aan een uitspraak van de Voorzieningenrechter van de rechtbank ‘s-Hertogenbosch.

### *7.1 Doeltreffende aanpassing vereist informatie van verzoeker*

Voor het antwoord op de vraag welke aanpassing doeltreffend is in een bepaalde situatie, zal informatie verstrekt moeten worden door de persoon die om de aanpassing verzoekt. In een geschil tussen een school voor beroepsonderwijs en een deelnemster blijkt dat de doeltreffendheid niet is vast te stellen.<sup>46</sup> Nadat de deelnemster met haar opleiding tot schoonheidsspecialiste was begonnen, is bij haar de aandoening narcolepsie geconstateerd. Ze heeft haar school daarover geïnformeerd. Vervolgens lukte het de school niet om contact te leggen met de deelnemster om afspraken te maken over aanpassingen. De school is vervolgens overgegaan tot beëindiging van de opleiding. Uit het oordeel van de Commissie blijkt dat het gedrag van de deelnemster in haar nadeel wordt uitgelegd:

“De Commissie is van oordeel dat verzoekster nalatig is geweest in het verstrekken van informatie aan de school omtrent de aanpassingen waaraan zij behoefte had, terwijl dit wel haar verantwoordelijkheid is.”

Opmerkelijk is dat de deelnemster ook aan de Commissie niet kenbaar heeft gemaakt welke aanpassingen de school volgens haar had moeten treffen. Bovendien is zij niet op de zitting van de Commissie verschenen, zodat zij ook die mogelijkheid onbenut heeft gelaten om informatie te verschaffen dan wel de stelling van de school te weerspreken dat zij in het verleden niet duidelijk is geweest. Daardoor komt de Commissie niet toe aan de vraag of de aanpassingen waaraan de deelnemster behoefte had, doeltreffend zouden zijn in de zin van geschikt en noodzakelijk en niet onevenredig belastend voor de school. Er is volgens de Commissie dan ook geen sprake van verboden onderscheid.

In een overweging ten overvloede bij dit oordeel merkt de Commissie nog op dat de beëindiging van de opleidingsovereenkomst noodzakelijk was ter bescherming van de

45 Onderzoek naar de toegankelijkheid van het beroepsonderwijs, november 2007.

46 Oordeel 2007-26.

veiligheid en de gezondheid.<sup>47</sup> In een dergelijk geval geldt het verbod van onderscheid niet, aldus art. 3, eerste lid, sub a, WGBH/CZ. De Commissie komt tot dit oordeel door te overwegen dat het tijdens de opleiding (tot schoonheidsspecialiste) zeer wel denkbaar is dat bij plotselinge uitval (vanwege narcolepsie) verzoeksters werk kan worden overgenomen door een docent of medeleerling.

“Niettemin is de Commissie van oordeel dat (de school) voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat verzoeksters chronische ziekte ook tijdens de opleiding gevaar voor de veiligheid en gezondheid meebrengt in dit geval voor medeleerlingen en derden die als proefpersoon fungeren.”

Dit gevaar kan volgens de Commissie niet worden weggenomen door te zorgen voor een doeltreffende aanpassing.

De Commissie heeft zich al eerder, in 2005, over eventuele risico's van narcolepsie uitgelaten. In een zaak met betrekking tot een proeftijdontslag van een leerling-verpleegkundige die aan narcolepsie lijdt, overwoog de Commissie, in reactie op het verweer dat de aandoening van de leerling-verpleegkundige een te groot risico zou vormen voor de verzorging van de patiënten:

“dat er verschillende vormen van narcolepsie bestaan, waarvan de symptomen zijn te behandelen. Op grond hiervan kan niet in zijn algemeenheid worden aanvaard dat iemand die lijdt aan narcolepsie ongeschikt is voor de functie van verpleegkundige.”<sup>48</sup>

Dit oordeel in ogenschouw nemend, vragen wij ons af waarom in de hierboven besproken 2007-zaak van de schoonheidsspecialiste wél geoordeeld wordt – in een overweging ten overvloede – dat de bescherming van de veiligheid en gezondheid in het geding is, zodanig dat onderscheid noodzakelijk is. Naar onze mening is de functie van verpleegkundige niet minder risicovol dan die van schoonheidsspecialiste. Bovendien missen wij in de 2007-zaak een individuele toetsing door de Commissie. Dat de aspirant-schoonheidsspecialiste naliet om informatie te verschaffen en daarmee individuele toetsing feitelijk onmogelijk maakte, doet daar niet aan af. Er mag immers niet uitgegaan worden van algemeenheden ten aanzien van bepaalde aandoeningen, zo heeft de Commissie meermalen geoordeeld. De overweging ten overvloede zoals hierboven verwoord, had de Commissie onzes inziens dan ook beter achterwege kunnen laten.

## 7.2 Doeltreffende aanpassing: adequaat en tijdig reageren

Niet adequaat of niet binnen een redelijke termijn reageren op een verzoek om doeltreffende aanpassingen, zoals een verzoek om een aangepaste opdracht of toets, kan strijd opleveren met de WGBH/CZ.<sup>49</sup> Met dit kader in de hand moest de Commissie een oordeel vellen in een geschil tussen een studente Journalistiek en de hogeschool waaraan zij die opleiding volgt.<sup>50</sup> De studente ervaart beperkingen die zij toeschrijft aan het chronisch vermoeidheidssyndroom (CVS). In haar tweede studiejaar heeft zij enige tijd verzuimd vanwege haar ziekte. In verband met haar afwezigheid heeft de studente het vak “houding en gedrag”, waarbij aanwezigheid een ver-

47 Zie onder r.o. 3.9 – 3.12.

48 Oordeel 2005-44.

49 Vaste oordelenlijst, zie oordelen 2005-18 en 2006-59.

50 Oordeel 2007-29.

eiste is, niet kunnen afronden. In juni 2005 heeft zij de examencommissie van de hogeschool verzocht om een aangepaste opdracht om bovengenoemd vak alsnog voor het einde van het studiejaar 2005/2006 te behalen en zodoende haar propedeuse te halen. Dit verzoek is afgewezen omdat volgens de examencommissie het vak niet op andere wijze getoetst kan worden. Vervolgens heeft de studente beroep ingesteld bij de Commissie van Beroep van de hogeschool. Tijdens die procedure heeft de hogeschool twee keer een schikkingsvoorstel gedaan. Beide voorstellen zijn door de studente afgewezen. Gevraagd naar het oordeel van de Commissie in deze kwestie overweegt de CGB dat door de hogeschool aannemelijk is gemaakt en door de studente niet genoegzaam betwist dat voor de beoordeling van het vak "houding en gedrag" de aanwezigheid van studenten essentieel is. Letterlijk:

"Dat verweerder dan enige tijd moet worden gegund bij het zoeken naar een adequaat alternatief kan hem, zeker in de zomerperiode en indachtig dat verzoekster geen, althans gebrekkig, gebruik heeft gemaakt van de haar ter beschikking staande klacht- en bezwaarmogelijkheden, niet worden tegengeworpen. Daar komt bij dat verweerder verzoekster, vlak voor en op 31 augustus 2005 een reëel alternatief heeft aangeboden."

Gelet op het voorgaande kan volgens de Commissie niet gezegd worden dat de hogeschool hier onredelijk lang over heeft gedaan. Daaruit volgt dat geen sprake is van verboden onderscheid.

Een andere kwestie waarin de voortvarendheid van de afhandeling van een verzoek om dan wel klacht met betrekking tot een doeltreffende aanpassing een belangrijke rol speelde, betreft het geschil tussen een rolstoelgebruiker en een exameninstelling op het terrein van vervoer.<sup>51</sup> Nadat de instelling door verzoeker door middel van een klachtbrief in kennis was gesteld van de problemen die laatstgenoemde stelt te ervaren als rolstoelgebruiker bij de examens, heeft de instelling verzoeker binnen drie weken gewezen op de mogelijkheden om in een specifieke situatie, zoals die van verzoeker, zaken te regelen, indien hij vooraf zijn wensen kenbaar maakt. De Commissie overweegt in deze zaak dat, volgens haar vaste oordelenlijn, op de adressaten van de wetgeving gelijke behandeling de verplichting rust om discriminatieklachten of klachten omtrent ongelijke behandeling zorgvuldig te behandelen en zonodig maatregelen te treffen:

"Zorgvuldigheid impliceert onder meer dat de klacht voortvarend wordt behandeld. Deze eis geldt ook ingeval van een klacht met betrekking tot het niet verrichten van een doeltreffende aanpassing."

Behandeling van verzoek/klacht en realisering van de eventuele aanpassing dienen vanzelfsprekend binnen redelijke termijn plaats te vinden.<sup>52</sup> Nu volgens de Commissie in deze kwestie gebleken is:

"dat verweerster binnen een termijn van drie weken heeft gereageerd op de klachtbrief van verzoeker, waarin hij overigens terzijde melding maakt van problemen bij de examens in verband met zijn handicap, (kan niet) worden geconcludeerd dat verweerster heeft nagelaten adequaat te hebben gereageerd op deze klacht."

---

51 Oordeel 2007-37.

52 *Kamerstukken II* 2001/02, 28 169, nr. 5, blz. 13.

Volgens de Commissie heeft de instelling dan ook geen verboden onderscheid gemaakt aangaande het verstrekken van doeltreffende aanpassingen. Ook met betrekking tot de klachtbehandeling heeft de instelling niet gehandeld in strijd met de in de WGBH/CZ besloten liggende verplichtingen aangaande het adequaat reageren op een klacht hieromtrent, zo concludeert de Commissie.

Verweerster in deze zaak handelt overigens wel op een ander aspect onrechtmatig, zo stelt de Commissie vast in een overweging ten overvloede. Het is de Commissie namelijk gebleken dat de exameninstelling een toeslag van 100% voor mondelinge examens hanteert. De Commissie wijst verweerster erop dat het berekenen van deze toeslag aan studenten die omwille van hun handicap of chronische ziekte zijn aangewezen op een andere wijze van examineren, strijdig is met de wetgeving gelijke behandeling.<sup>53</sup>

### 7.3 *Doeltreffendheid wordt vastgesteld aan de hand van objectieve criteria*

Hoe wordt bepaald of een aanpassing doeltreffend is? Deze vraag stond centraal in een geschil tussen een dyslectische student en de hogeschool waaraan hij onderwijs volgt.<sup>54</sup> De Commissie oordeelt dat een aanpassing niet slechts als doeltreffend kan worden getypeerd indien deze voldoet aan de wensen van de verzoekende partij:

“De geschiktheid en noodzaak van een aanpassing moeten aan de hand van objectieve criteria worden vastgesteld, waarbij de mening van de persoon met een handicap of chronische ziekte van groot belang maar niet bij voorbaat doorslaggevend is.”

De toetsing pakte in deze kwestie uit in het voordeel van de hogeschool: de Commissie oordeelt dat de aangeboden aanpassingen als doeltreffend kunnen worden gekwalificeerd.

### 7.4 *Uitspraak rechtbank ten aanzien van “extra inspanningen”*

Een deelnemer van een ROC start een kort geding tegen zijn onderwijsinstelling omdat hij meent dat de onderwijsovereenkomst ten onrechte beëindigd is. Bij de deelnemer is, nadat hij tot de opleiding Manager Opslag en Vervoer was toegelaten, een stoornis in het autismecentrum (diagnose syndroom van Asperger) vastgesteld. Door deze stoornis vertoont hij gedragsproblemen (communicatieproblemen en houdingsproblemen). Hieraan kan worden tegemoetgekomen door de deelnemer voldoende structuur te bieden. Vanwege het gedrag van de deelnemer heeft het ROC hem diverse keren een negatief studieadvies verstrekt. Na het vierde en laatste negatieve advies heeft de instelling de onderwijsovereenkomst beëindigd. In kort geding eist de deelnemer dat hij weer wordt toegelaten tot de opleiding. Hij voert daartoe aan dat hij aan de voorwaarden voor afronding van de opleiding kan voldoen mits hem voldoende structuur wordt geboden. De Voorzieningenrechter van de rechtbank 's-Hertogenbosch wijst de vordering van de deelnemer af.<sup>55</sup> Uit de uitspraak blijkt dat de rechter heeft gekeken naar zowel de geschiktheid van de deelnemer voor de opleiding als de benodigde begeleiding. De rechter overweegt dat uit de stukken kan worden afgeleid dat het ROC heeft geprobeerd de deelnemer zoveel mogelijk begeleiding

53 Verwezen wordt naar oordeel 2004-140.

54 Oordeel 2007-128.

55 Voorzieningenrechter Rechtbank 's-Hertogenbosch 10 oktober 2007, LJN BB5247.

te bieden, wat onder meer heeft geresulteerd in het opstellen van een handelingsplan. Daarbij heeft het ROC wellicht (onbedoeld) bij de deelnemer de verwachting gewekt dat de deelnemer zijn opleiding bij het ROC zou kunnen afronden. Volgens de Voorzieningenrechter kan dit echter niet afdoen aan het redelijke standpunt van het ROC dat de opleiding niet geschikt is voor de deelnemer en hij de door de deelnemer benodigde begeleiding niet kan en wil bieden. Daarbij is volgens de rechtbank tevens van belang dat het ROC de deelnemer reeds vier keer een negatief studieadvies heeft verstrekt, zodat voor de deelnemer ook duidelijk moet zijn geweest dat deze opleiding voor de deelnemer niet geschikt was. De rechter komt vervolgens door middel van een belangenafweging tot de conclusie dat de vordering van de deelnemer moet worden afgewezen. Daarbij neemt de rechter in aanmerking dat de deelnemer kennelijk met de opleiding zelf niets wil doen (hij wil vrachtwagenchauffeur worden):

“en hij bovendien (...) in aanmerking komt voor speciaal onderwijs, waar hij wel de individuele begeleiding kan krijgen die hij nodig heeft.”

De laatste zin lezend en rekening houdend met de mogelijkheid van financiële ondersteuning door het Rijk voor extra begeleiding, vragen wij ons af of de rechtbank de verplichting voor het ROC vanuit de WGBH/CZ ten aanzien van het verrichten van doeltreffende aanpassingen voldoende in ogenschouw heeft genomen. Mogelijk wordt deze vraag in 2008 beantwoord nu de deelnemer na het verloren kort geding een procedure aanhangig heeft gemaakt bij de CGB.

## 8 TOT SLOT

Terugkijkend naar de oordelen van de Commissie van 2007 stellen wij vast dat op het terrein van handicap en chronische ziekte diverse interessante nieuwe gezichtspunten te melden zijn. Zo is de Commissie “omgegaan” wat betreft adviesorganen: de WHBH/CZ is niet langer rechtstreeks op deze organen van toepassing. Een ander nieuw inzicht is dat, ook als de doeltreffendheid van een aanpassing nog niet is vast te stellen, de Commissie toch al wel een (definitief) oordeel kan uitbrengen. Verder lijkt de Commissie de reikwijdte van “chronische ziekte” in de slipstream van *Chacón Navas* in te perken. Vooral ten aanzien van laatstgenoemde ontwikkeling vragen wij ons af of er in volgende oordelen enige nuancering zal plaatsvinden.

Van groot belang achten wij dat de regering in 2007 belangrijke stappen gezet heeft richting uitbreiding van de werkingssfeer van de WGBH/CZ naar wonen en primair en voortgezet onderwijs. Uitbreiding naar openbaar vervoer is nog toekomstmuziek maar desalniettemin heeft de Commissie nu reeds een belangrijk beroep op zowel de NS als het ministerie van Verkeer en Waterstaat gedaan om snel met een oplossing te komen voor reizigers met een visuele beperking. Wij vinden het een goede zaak dat de Commissie zich zo proactief heeft opgesteld.

Tot slot merken wij op dat met de internationale wind mee verwacht mag worden dat mensen met een (functie)beperking steeds vaker doeltreffende aanpassingen kunnen gaan afdwingen en meer in het algemeen een sterkere (rechts)positie in de maatschappij verkrijgen.

# Overzicht van oordelen 2007 over de grond handicap en chronische ziekte

## 2007-1

**Grond:** handicap of chronische ziekte  
**Terrein:** arbeid  
**Dictum:** verboden onderscheid

### Samenvatting:

**Een uitzendbureau heeft jegens een dove sollicitante verboden onderscheid gemaakt op grond van handicap bij de afwijzing voor een functie.**

De sollicitante is volledig doof. Zij heeft bij een uitzendbureau gesolliciteerd naar een functie die bij een inlener vacant was. Zowel de sollicitante als het uitzendbureau hebben gesteld dat de vrouw, op basis van haar curriculum vitae, in aanmerking kwam voor de functie. Het uitzendbureau heeft de vrouw afgewezen onder verwijzing naar haar 'lichamelijke beperkingen'. Het uitzendbureau stelt dat de vrouw vanwege haar auditieve beperking wettelijke functie-eisen niet kan vervullen. Het uitzendbureau had hiernaar echter geen onderzoek gedaan en evenmin naar de (on)mogelijkheid om een doeltreffende aanpassing te verrichten. De Commissie is van oordeel dat het uitzendbureau hierdoor verboden onderscheid heeft gemaakt op grond van handicap. Het uitzendbureau heeft achteraf onderzoek gedaan maar dit onderzoek is, ook als het tijdig was verricht, niet voldoende zorgvuldig geweest.

### Bijzonderheden:

De rol van een uitzendbureau bij de bepaling of een gehandicapte sollicitante wel/niet een functie kan vervullen en bij onderzoek naar het treffen van een doeltreffende aanpassing.

## 2007-6

**Grond:** handicap of chronische ziekte  
**Terrein:** arbeid  
**Dictum:** onderscheid

### Samenvatting:

**Onderscheid op grond van handicap of chronische ziekte bij de beëindiging van de arbeidsverhouding vanwege een (vermeende) eetstoornis.**

Een vrouw is 43 jaar oud en is eerder behandeld voor de eetstoornis anorexia nervosa, onder andere door een psycholoog/psychotherapeut. Eind 2005 solliciteert zij bij een instituut voor geestelijke gezondheidszorg voor een werkervaringsplaats. Het instituut biedt de vrouw zo'n plaats aan en de vrouw kan op 5 december 2005 beginnen. Alvorens een aanvang te maken met haar werkzaamheden, heeft de vrouw een gesprek met haar vroegere behandelaar, die als psycholoog/psychotherapeut bij het instituut werkzaam is. Tijdens dit gesprek komt de eetstoornis van de vrouw aan de orde. Na het gesprek laat de medewerker de afdelingsmanager weten te betwijfelen of de vrouw niet nog lijdende is aan de eetstoornis waarvoor hij haar in het verleden heeft behandeld. De afdelingsmanager deelt de vrouw vervolgens mondeling en later schriftelijk mee dat haar werkervaringsplaats geen doorgang kan vinden. De Commissie is van oordeel dat het instituut direct onderscheid heeft gemaakt op grond van handicap of chronische ziekte bij de beëindiging van de arbeidsverhouding door de vrouw mede af te wijzen vanwege de vermeende eetstoornis.

### Bijzonderheden:

De Commissie introduceert in dit oordeel een nieuwe overweging aangaande het belang van de geschiktheid van een kandidaat en de bescherming van de WGBH/CZ. Hieruit komt naar voren dat ook niet-geschikte personen met een handicap/chronische ziekte worden beschermd door de WGBH/CZ.

## 2007-21

**Grond:** handicap of chronische ziekte  
**Terrein:** beroeps onderwijs  
**Dictum:** niet ontvankelijk

### Samenvatting:

**Verzoek omtrent advies van een keuringsinstantie. Niet-ontvankelijk.**

Een man klaagt over de weigering tot initiële goedkeuring van een keuringsinstantie voor de deelname aan een vliegopleiding vanwege een ondergane niertransplantatie. De keuringsin-

stantie is ten behoeve van het verrichten van medische keuringen voor de luchtvaart aangewezen door de Minister van Verkeer en Waterstaat. De Commissie is van oordeel dat het advies van de keuringsinstantie aan de Minister niet zelfstandig is gericht op enig rechtsgevolg. De Minister moet nog een besluit nemen over de aanvraag van de man. De Minister heeft naar voren gebracht dat zij niet is gehouden het advies van een keuringsinstantie te volgen maar in dezen een eigen verantwoordelijkheid heeft. Nu het bestreden advies van de keuringsinstantie niet zelfstandig op enig rechtsgevolg is gericht is de man niet ontvankelijk in zijn verzoek.

### 2007-22

**Grond:** handicap of chronische ziekte  
**Terrein:** beroepsonderwijs  
**Dictum:** niet ontvankelijk

#### Samenvatting:

**Handelwijze minister van Verkeer en Waterstaat. Nog geen besluit. Niet-ontvankelijk.**

Een man klaagt erover dat de minister van Verkeer en Waterstaat jegens hem onderscheid heeft gemaakt bij de toegang tot onderwijs dat gericht is op toetreding tot en functioneren op de arbeidsmarkt. De Commissie is van oordeel dat het verzoek van de man geen verzoek is als beschreven in de zin van de wetgeving gelijk behandeling. De minister heeft een advies van een medische keuringsinstantie ontvangen, maar nog geen besluit genomen op de aanvraag van de man. Nu de Minister nog geen besluit heeft genomen, is de Commissie van oordeel dat de man geen belang heeft en derhalve niet ontvankelijk is in zijn verzoek.

### 2007-24

**Grond:** handicap of chronische ziekte  
**Terrein:** arbeid  
**Dictum:** verboden onderscheid, aanbeveling

#### Samenvatting:

**Dierenartsenpraktijk maakt jegens werknemers onderscheid op grond van handicap of chronische ziekte bij het (niet-) aangaan van een arbeidsverhouding in verband met haar depressie.**

Dierenartsenpraktijk besluit arbeidsovereenkomst met werknemers niet te verlengen, op grond van niet nader geverifieerde veronderstellingen ten aanzien van de gevolgen van haar depressie voor haar toekomstige inzetbaarheid, en zonder na te gaan of - ingeval die veron-

derstellingen inderdaad juist waren - daarvoor doeltreffende aanpassingen mogelijk waren. Direct onderscheid. Aanbeveling.

#### Bijzonderheden:

Aanbeveling. De Commissie beveelt verweerder aan een zorgvuldig re-integratiebeleid te ontwikkelen en in te voeren.

### 2007-25

**Grond:** handicap of chronische ziekte  
**Terrein:** arbeid  
**Dictum:** verboden onderscheid

#### Samenvatting:

**Dierenartsenpraktijk maakt jegens werknemers onderscheid op grond van handicap of chronische ziekte bij het (niet-) aangaan van een arbeidsverhouding in verband met haar fibromyalgie en psychische klachten.**

Dierenartsenpraktijk besluit arbeidsovereenkomst met werknemers niet te verlengen, op grond van niet nader geverifieerde veronderstellingen ten aanzien van de gevolgen van haar fibromyalgie en psychische klachten voor haar toekomstige inzetbaarheid, en zonder na te gaan of - ingeval die veronderstellingen inderdaad juist waren - daarvoor doeltreffende aanpassingen mogelijk waren. Direct onderscheid. Aanbeveling.

#### Bijzonderheden:

De Commissie beveelt verweerder aan een zorgvuldig re-integratiebeleid te ontwikkelen en in te voeren. Bovendien komt het de Commissie voor dat verweerder er goed aan zou doen verzoekster in de gelegenheid te stellen de in zijn praktijk eerst vrijkomende functie van dierenarts te gaan vervullen.

### 2007-26

**Grond:** handicap of chronische ziekte  
**Terrein:** beroepsonderwijs  
**Dictum:** geen verboden onderscheid

#### Samenvatting:

**Geen onderscheid op grond van handicap of chronische ziekte bij de beëindiging van een opleiding nu een leerling geen indicatie omtrent aanpassingen heeft gegeven en de veiligheid en gezondheid van derden in het geding is.**

Een vrouw is ingeschreven bij een opleiding tot schoonheidsspecialiste bij de afdeling Mode en Uiterlijke Verzorging van een grote onderwijsgroep. In de loop van haar eerste leerjaar blijkt zij aan een ernstige vorm van

de ziekte narcolepsie te lijden. Op grond van haar veelvuldige afwezigheid en het feit dat de vrouw afspraken met betrekking tot aanpassingen niet nakomt, schrijft de opleiding haar uit. Zijn beroep op de Wet Studiefinanciering die uitschrijving zou vereisen bij langdurige afwezigheid faalt, omdat die wet tevens voorziet in een uitzondering wegens ziekte, en niet betwist wordt dat haar ziekte een belangrijke reden was voor de afwezigheid van de vrouw. De Commissie oordeelt dat er toch geen sprake is van onderscheid, omdat ook op de vrouw een verantwoordelijkheid rust om tot gezamenlijke oplossingen te komen. Daarnaast zijn de gezondheid en veiligheid van derden in het geding, nu de vrouw tijdens de opleiding zich van risicovolle apparatuur en hulpmiddelen moet bedienen bij de behandeling van proefpersonen.

### 2007-27

**Grond:** handicap of chronische ziekte  
**Terrein:** arbeid  
**Dictum:** geen verboden onderscheid

#### Samenvatting:

**Geen onderscheid op grond van handicap/chronische ziekte bij de afwijzing op interne sollicitatie en beëindiging dienstverband.**

Een man is per 1 mei 1999 in dienst getreden bij een werkgever. De man is sedert november 2000 wegens een chronische ziekte regelmatig voor kortere of langere tijd uitgevallen. De man is sinds 1 januari 2004 aangemerkt als herplaatsingskandidaat. Hij stelt dat zijn ziekteverzuim alsmede zijn ziektegeschiedenis een rol hebben gespeeld in de afwijzing op zijn interne sollicitaties, hetgeen uiteindelijk heeft geleid tot beëindiging van zijn dienstverband per augustus 2006. De man heeft zijn werkgever echter onvoldoende geïnformeerd over zijn beperkingen en behoeften in verband met zijn chronische ziekte. Daarentegen heeft de werkgever aangetoond dat hij heeft voldaan aan de zorgvuldigheid die hij heeft te betrachten ten aanzien van een gehandicapte dan wel chronisch zieke werknemer in het kader van de WGBH/CZ. De chronische ziekte van de man heeft dan ook geen rol gespeeld bij de afwijzing op zijn interne sollicitaties, het mislukken van de herplaatsing dan wel het beëindigen van het dienstverband.

### 2007- 29

**Grond:** handicap of chronische ziekte  
**Terrein:** beroepsonderwijs  
**Dictum:** geen verboden onderscheid

#### Samenvatting:

**Geen onderscheid jegens studente met chronisch vermoeidheidssyndroom bij (adequaat) reageren op verzoek om aangepaste opdracht.**

Een studente volgt de opleiding journalistiek op een hogeschool. Vanwege haar beperkingen die voortkomen uit het chronisch vermoeidheidssyndroom, doet ze haar propedeuse verspreid over twee jaren. Ze mist de punten voor het vak 'houding en gedrag' om haar propedeuse te halen. Dit vak heeft zij niet gehaald vanwege afwezigheid door ziekte. De studente vraagt de hogeschool om een aangepaste opdracht, zodat zij alsnog voor het einde van het jaar haar propedeuse kan halen. De hogeschool wijst dit af, vanwege de aard van het onderwijs van het betreffende vak. Later doet de hogeschool de studente een redelijk aanbod. De studente klaagt erover dat de hogeschool dit niet tijdig heeft gedaan.

De Commissie oordeelt dat de hogeschool, mede gelet op het tijdstip van het verzoek (zomerperiode) en de aard van het onderwijs van het vak, niet in gebreke is gebleven bij het tijdig zoeken naar een vervangende opdracht.

### 2007-37

**Grond:** handicap of chronische ziekte  
**Terrein:** beroepsonderwijs  
**Dictum:** geen verboden onderscheid, geen strijd met de wet

#### Samenvatting:

**Geen onderscheid bij al dan niet verrichten van doeltreffende aanpassing. Adequate behandeling van klacht hierover.**

Een man is rolstoelgebruiker en heeft zich aangemeld bij een stichting die examens organiseert en afneemt ter verkrijging van getuigschriften voor vakbekwaamheid. De man heeft in april 2006 deelgenomen aan een examen maar dit niet behaald. Hij ageert per brief van 10 juni 2006 tegen de uitslag. De stichting reageert bij brief van 14 juni 2006 hierop. In een daaropvolgende brief van 28 juni 2006 klaagt de man onder andere ook over de rolstoeltoegankelijkheid van de examenzaal.

De stichting geeft in haar reactie van 17 juli 2006 aan dat als de man bepaalde zaken geregeld wil zien, hij dit moet aangeven bij de aanmelding voor zijn examens, zodat daar rekening mee kan worden gehouden.

De Commissie concludeert dat de stichting niet eerder dan bij brief 28 juni 2006 onweersproken door de man in kennis is gesteld van de problemen die hij stelt te ondervinden als rolstoelgebruiker bij de examens. Nu de stichting niet eerder wist of had kunnen weten van de behoefte van de man aan een doeltreffende aanpassing, kan haar niet worden tegengeworpen hierin nalatig te zijn geweest. De stichting heeft voorts ook adequaat gereageerd op de klacht van de man.

### 2007-47

**Grond:** handicap of chronische ziekte  
**Terrein:** arbeid  
**Dictum:** geen verboden onderscheid, niet ontvankelijk

#### Samenvatting:

**Frequent zieke medewerker. Geen onderscheid bij beëindiging arbeidsverhouding en bij de scholing. Niet ontvankelijk met betrekking tot klacht over beloning.**

Een vrouw ervaart beperkingen die zij toeschrijft aan de ziekte van Crohn. Zij heeft ongeveer een half jaar via een uitzendbureau als medewerker klantenservice bij de belastingdienst gewerkt. In die periode heeft zij veelvuldig verzuimd. Ze klaagt erover dat de belastingdienst jegens haar onderscheid heeft gemaakt op grond van handicap of chronische ziekte bij de beëindiging van de arbeidsverhouding, bij de beloning en bij het laten volgen van scholing.

De Commissie oordeelt dat niet is gebleken dat de belastingdienst jegens de vrouw onderscheid op grond van handicap of chronische ziekte heeft gemaakt bij de beëindiging van de arbeidsverhouding en het laten volgen van scholing. Het klachtonderdeel op grond van beloning, het niet verstrekken van een cadeau van € 100,- is niet ontvankelijk, omdat het beloningsverschil niet toe te schrijven is aan de werkgever, in casu het uitzendbureau, maar aan de inlener van de uitzendkracht, de belastingdienst.

### 2007-54

**Grond:** handicap of chronische ziekte  
**Terrein:** arbeid  
**Dictum:** vermoeden van verboden onderscheid

#### Samenvatting:

**Afwijzing van dove man voor vacante functie. Rol van mondelinge communicatie.**

Werving en selectiebureau wijst dove man af

voor een functie bij een klant. Geschiktheid en de rol van mondelinge communicatie daarbij. Het werving en selectiebureau dient nadere gegevens te overleggen.

### 2007-62

**Grond:** leeftijd en handicap of chronische ziekte  
**Terrein:** arbeid  
**Dictum:** niet ontvankelijk, geen verboden onderscheid

#### Samenvatting:

**Verzoek niet ontvankelijk voor zover het betrekking heeft op onderscheid op grond van leeftijd. Geen onderscheid op grond van handicap/chronische ziekte bij de beëindiging van de arbeidsverhouding met een ID-werknemer.**

De gemeente heeft in verband met het vervallen van het Besluit in- en doorstroombanen nieuwe subsidievoorwaarden opgesteld die onder andere inhouden dat voor ID-werknemers van 57,5 jaar en ouder de volledige subsidie behouden blijft, terwijl de werkgever voor veel andere ID-werknemers een eigen bijdrage moet gaan betalen. Een vrouw van 54 meent dat haar werkgever deze leeftijdsgrens niet had mogen toepassen. De Commissie oordeelt echter dat indien de werkgever de leeftijdsgrens niet had toegepast, dit voor de vrouw geen verschil had gemaakt en dat zij ook dan zou zijn ontslagen. Zij heeft derhalve geen belang bij het niet-toepassen van de leeftijdsgrens en is daarom niet-ontvankelijk in haar verzoek voor zover dit betrekking heeft op onderscheid op grond van leeftijd.

De vrouw stelt voorts dat er onderscheid op grond van haar handicap/chronische ziekte is gemaakt, door haar vanwege haar hoge ziekteverzuim te ontslaan. Omdat er geen verband tussen het ziekteverzuim van de vrouw en haar handicap/chronische ziekte kan worden vastgesteld, heeft de werkgever geen onderscheid op grond van handicap/chronische ziekte gemaakt door de vrouw vanwege haar hoge ziekteverzuim te ontslaan.

### 2007-65

**Grond:** handicap of chronische ziekte  
**Terrein:** arbeid  
**Dictum:** geen verboden onderscheid

#### Samenvatting:

**Aanbieder van een re-integratietraject heeft eigen verantwoordelijkheid bij selectie deelnemers, maar maakt geen verboden onderscheid op grond van handicap/chronische ziekte door negatief te**

### **adviseren over deelname door iemand in deelnemers positie.**

Een vrouw is een tijdlang niet beschikbaar geweest voor de arbeidsmarkt door een psychose en de daaropvolgende herstelperiode. Na ongeveer anderhalf jaar begint zij onder begeleiding van een consulent werk van de sociale dienst van een gemeente aan een re-integratietraject. De vrouw wordt aangemeld voor een traject dat specifiek gericht is op werkzoekenden met psychische problemen. Na enkele maanden geeft de vrouw te kennen liever te willen deelnemen aan een regulier traject dat specifiek is gericht op hoger opgeleiden zoals verzoekster. De consulent werk wijst dit verzoek af, nadat ze de situatie van de vrouw - geanonimiseerd - heeft voorgelegd aan een medewerker van aanbieder van een re-integratietraject. De Commissie oordeelt dat de WGBH/CZ ook op de aanbieder van een re-integratietraject van toepassing is. De aanbieder heeft daarom een eigen verantwoordelijkheid om te onderzoeken of (potentiële) deelnemers aan zijn traject al dan niet geschikt zijn, waarbij moet worden voorkomen dat mensen worden afgewezen op grond van ongefundeerde vooronderstellingen in verband met een psychische aandoening die zij hebben (gehad). In het voorliggende geval is geen sprake van dergelijk onderscheid.

### **2007-66**

**Grond:** handicap of chronische ziekte  
**Terrein:** arbeid  
**Dictum:** geen verboden onderscheid

#### **Samenvatting:**

**College van B&W heeft geen verboden onderscheid gemaakt door te besluiten dat een vrouw (nog) onvoldoende geschikt was om zonder specifieke begeleiding te re-integreren op de arbeidsmarkt; geen onderscheid door de casus van de vrouw geanonimiseerd voor te leggen aan een trajectaanbieder.**

Een vrouw is een tijdlang niet beschikbaar geweest voor de arbeidsmarkt door een psychose en de daaropvolgende herstelperiode. Na ongeveer anderhalf jaar begint zij onder begeleiding van een consulent werk van het College van B&W, aan een re-integratietraject. De vrouw wordt aangemeld voor een traject dat specifiek is gericht op werkzoekenden met psychische problemen. Na enkele maanden geeft de vrouw te kennen liever te willen deelnemen aan een regulier traject dat specifiek is gericht op hoger opgeleiden zoals de vrouw. De consulent werk wijst dit verzoek af, nadat ze de situatie van de vrouw - geanonimiseerd - heeft voorgelegd aan de aanbieder van het reguliere traject. De Commissie oordeelt dat

het College van B&W op goede gronden heeft kunnen besluiten dat verzoekster nog onvoldoende geschikt was om zonder deskundige begeleiding te kunnen re-integreren. Door de situatie van de vrouw in algemene termen voor te leggen aan een trajectaanbieder maakte het College van B&W evenmin onderscheid, nu dit geen enkele consequentie heeft gehad voor de vrouw.

### **2007-67**

**Grond:** handicap of chronische ziekte  
**Terrein:** niet bevoegd  
**Dictum:** niet bevoegd

#### **Samenvatting:**

**De Commissie is niet bevoegd aangezien de artikelen 7 en 8 WGBH/CZ betreffende het openbaar vervoer (nog) niet in werking zijn getreden.**

Een man is volledig blind en wegens zijn visuele beperking is het lastig om treinkaartjes bij aanbieder openbaar vervoer aan te schaffen. Ondanks dat de Commissie niet bevoegd is aangezien de artikelen 7 en 8 WGBH/CZ (nog) niet in werking zijn getreden, dringt de Commissie er bij de aanbieder op aan snel maatregelen te nemen, ter oplossing van het door de man signaleerde probleem. Voorts brengt de Commissie deze materie onder de aandacht van de verantwoordelijke minister.

### **2007-87**

**Grond:** handicap of chronische ziekte  
**Terrein:** arbeid  
**Dictum:** geen verboden onderscheid

#### **Samenvatting:**

**Stichting heeft zich voldoende ingespannen doeltreffende aanpassingen te treffen.**

Een docent techniek werkt op een middelbare school. De school valt onder een stichting waaronder verschillende middelbare scholen ressorteren. De docent lijdt aan het syndroom van Asperger, hyperacusis en heeft tinnitus klachten. Als gevolg hiervan ondervindt hij beperkingen in zijn functioneren op het sociale- en op het audiologisch vlak. De docent stelt dat de stichting hem doeltreffende aanpassingen heeft onthouden dan wel hem heeft tegengewerkt. De stichting stelt ten eerste dat de voorgestelde aanpassingen niet doeltreffend zijn en de docent als gevolg van zijn aandoeningen niet geschikt is om zijn beroep uit te oefenen. Ten tweede stelt de stichting dat zij zich voldoende heeft ingespannen de noodzakelijke aanpassingen te verrichten. De Commissie is van oordeel dat ten tijde van de zitting bij de

Commissie, de noodzakelijke aanpassingen waren verricht om de docent optimaal te kunnen laten functioneren en de stichting zich derhalve voldoende heeft ingespannen. De Commissie is voorts van oordeel dat (nog) niet kan worden beoordeeld of de aanpassingen doeltreffend zijn. Geen strijd met artikel 2 WGBH/CZ.

## 2007-108

**Grond:** handicap of chronische ziekte  
**Terrein:** arbeid  
**Dictum:** verboden onderscheid

### Samenvatting:

#### Onderscheid op grond van chronische ziekte bij de werving en selectie.

Een vrouw heeft narcolepsie. Zij heeft gesolliciteerd naar de functie van managementassistent bij een organisatie die zich bezighoudt met het implementeren van veranderingsprocessen door middel van projectmanagement. Nadat de vrouw tijdens het sollicitatiegesprek had verteld dat zij narcolepsie heeft, is zij door de organisatie telefonisch afgewezen.

De Commissie concludeert dat de organisatie niet heeft bewezen dat de vrouw niet geschikt was voor de functie vanwege het niet voldoen aan de functie-eisen. Het staat vast dat de organisatie de vrouw (mede) heeft afgewezen voor de functie vanwege haar chronische ziekte. Naar het oordeel van de Commissie heeft de organisatie zijn stelling dat de vrouw vanwege de beperkingen die zij ondervindt van haar narcolepsie niet kan voldoen aan de wezenlijke functie-eisen, niet bewezen. De organisatie heeft, ondanks een aanbod daartoe van de vrouw, niet onderzocht of zijn twijfels met betrekking tot de geschiktheid en inzetbaarheid van de vrouw op feiten zijn gebaseerd en of een doeltreffende aanpassing mogelijk was. Direct onderscheid op grond van chronische ziekte.

## 2007-114

**Grond:** ras, handicap of chronische ziekte  
**Terrein:** arbeid  
**Dictum:** geen verboden onderscheid, verboden onderscheid

### Samenvatting:

**Werkgever handelt niet in strijd met de wet bij de behandeling van de klacht van een werknemer over discriminatie op de werkvloer, maar er is wel sprake van victimisatie. Geen onderscheid op grond van handicap/chronische ziekte.**

Werknemer klaagt bij zijn werkgever dat hij

wordt gediscrimineerd op de werkvloer. De Commissie is van oordeel dat de werkgever de klacht van de werknemer voldoende zorgvuldig heeft behandeld. Er zijn gesprekken gevoerd en de betreffende collega is duidelijk aangesproken op zijn gedrag. Daarnaast heeft de werkgever een brochure 'Omgangsvormen' die nog eens extra onder de aandacht is gebracht naar aanleiding van de klacht van de werknemer. Desondanks oordeelt de Commissie dat het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van de gebeurtenissen en dat er daarom sprake is van victimisatie. Nu de werkgever niet op de hoogte was en ook niet kon zijn van medische achtergrond van de werknemer, heeft de werkgever geen onderscheid gemaakt op grond van handicap/chronische ziekte.

## 2007-115

**Grond:** handicap of chronische ziekte  
**Terrein:** arbeid  
**Dictum:** geen verboden onderscheid

### Samenvatting:

#### Geen onderscheid op grond van handicap/chronische ziekte bij de beloning omdat de werknemer geen arbeid van gelijke waarde aan dat van zijn collega's verricht.

Een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer aanvaardt werk bij een nieuwe werkgever als aankomend onderhoudsmonteur van centrale verwarmingsinstallaties. Van het UVW ontvangt hij een loonsuppletie omdat hij in zijn nieuwe functie minder verdient dan hij theoretisch zou kunnen verdienen volgens de arbeidsongeschiktheidskeuring. Na anderhalf jaar klaagt de werknemer dat hij evenveel wil verdienen als zijn collega's. De werkgever heeft de werknemer echter in dienst genomen als aankomend onderhoudsmonteur omdat de werknemer in deze functie geen ervaring had. De werkgever had ook met het UWV afgestemd of het werk bij de werkgever passend was voor deze werknemer. De Commissie oordeelt dat er geen sprake is van arbeid van gelijke waarde en dat er daarom door de werkgever geen onderscheid is gemaakt op grond van handicap of chronische ziekte.

**2007-118**

**Grond:** leeftijd, handicap of chronische ziekte  
**Terrein:** arbeid  
**Dictum:** geen verboden onderscheid

**Samenvatting:**

**Verzekeringsmaatschappij maakt geen verboden onderscheid als zij bij een beschikbare premiereregeling bij arbeidsongeschiktheid van een deelnemer een premie hanteert die niet meestijgt met de leeftijd.**

Verzekeringsmaatschappij verzoekt de Commissie om een oordeel te geven over een bepaald aspect van één van haar producten. Zij vraagt zich af of zij verboden onderscheid op grond van leeftijd maakt als zij bij een gestaffelde beschikbare premiereregeling bij arbeidsongeschiktheid van een deelnemer een premie hanteert die niet meestijgt met de leeftijd. Ambtshalve heeft de Commissie hierbij betrokken de vraag of ook sprake is van verboden onderscheid op grond van handicap of chronische ziekte.

Het verzoek houdt verband met een wijziging van het begrip 'deelnemer' in de pensioenwetgeving. Uit het feit dat sinds 1 januari 2007 onder 'deelnemer' zowel werknemers als gewezen werknemers worden verstaan, volgt echter niet noodzakelijkerwijs dat deze ten aanzien van alle aspecten van hun pensioenaanspraken steeds op een gelijke wijze behandeld dienen te worden.

De gelijkebehandelingswetgeving verbiedt, behoudens uitzonderingen, het maken van onderscheid in gelijke, althans vergelijkbare, gevallen. De Commissie stelt vast dat (gedeeltelijk) arbeids(on)geschikte werknemers met een WAO- of WIA-uitkering voor het deel dat zij arbeidsongeschikt zijn en actieve werknemers in het kader van een beschikbare premiereregeling voor wat betreft premieaanspraak en -opbouw niet als gelijke gevallen kunnen worden aangemerkt in de zin van de gelijkebehandelingswetgeving. Dit betekent dat de verschillende behandeling van (gedeeltelijk) arbeids(on)geschikte werknemers met een WAO- of WIA-uitkering en actieve werknemers in het product van de verzekeringsmaatschappij geen onderscheid oplevert in de zin van de gelijkebehandelingswetgeving.

**2007-121**

**Grond:** handicap of chronische ziekte  
**Terrein:** arbeid  
**Dictum:** verboden onderscheid

**Samenvatting:**

**Samenwerkingsverband bouwnijverheid maakt verboden onderscheid door dove leerlingen op voorhand niet in aanmerking te laten komen voor een leerwerkplek in het kader van de opleiding tot primaire timmerkracht. Beroep op veiligheidsexceptie afgewezen.**

Een onderwijsinstelling voor doven vraagt een samenwerkingsverband in de bouwnijverheid een dove leerling timmerkracht een praktijkarbeidsovereenkomst aan te bieden en uit te plaatsen bij een bedrijf. Het samenwerkingsverband weigert onder verwijzing naar de grote veiligheidsrisico's die doofheid in de bouw meebrengt. De onderwijsinstelling erkent dat bouwplaatsen een risicovolle werkomgeving vormen maar meent dat de risico's tot aanvaardbare proporties kunnen worden teruggebracht door afspraken, hulpmiddelen en gerichte begeleiding.

Na informatie te hebben ingewonnen bij andere betrokkenen uit de sector, oordeelt de Commissie dat zich met name bij grootschalige ruwbouwprojecten enkele risico's kunnen voordoen, die niet geheel te ondervangen zijn. Door echter op voorhand dove leerlingen af te wijzen maakt verweerster verboden onderscheid in de zin van de gelijkebehandelingswetgeving. Het samenwerkingsverband bouwnijverheid moet nagaan of er voldoende werkaanbod wordt voorzien, waarbij de veiligheid wel voldoende kan worden gewaarborgd. Een verdeling van werk onder horende en dove leerlingen naar onder meer grootschaligheid kan onder omstandigheden een doeltreffende aanpassing zijn.

**2007-128**

**Grond:** handicap of chronische ziekte  
**Terrein:** beroepsonderwijs  
**Dictum:** geen verboden onderscheid

**Samenvatting:**

**Dyslectische student. Geen onderscheid op grond van handicap bij het nalaten van het verrichten van een aanpassing.**

Een student klaagt erover dat een hogeschool onderscheid heeft gemaakt op grond van zijn dyslexie. Daartoe stelt hij dat de hogeschool heeft nagelaten voldoende aanpassingen te maken.

De Commissie concludeert dat de hogeschool

de student aanpassingen heeft aangeboden die als doeltreffend kunnen worden aangemerkt. Een aanpassing kan niet slechts worden getypeerd als doeltreffend, indien deze voldoet aan de wensen van de verzoekende partij, maar dient aan de hand van objectieve criteria te worden vastgesteld. Uit de omstandigheid dat de student, om voor hem moverende redenen, geen (volledig) gebruik maakt van het aanbod van de hogeschool, volgt niet dat de hogeschool verboden onderscheid maakt.

### 2007- 133

**Grond:** handicap of chronische ziekte  
**Terrein:** arbeid  
**Dictum:** verboden onderscheid, aanbeveling

#### Samenvatting:

**Afwijzing van dove man voor vacante functie. Rol van mondelinge en schriftelijke communicatie.**

Werving- en selectiebureau wijst dove man af voor een functie bij een klant. Het bureau heeft zich daarbij laten leiden door een e-mailbericht van de man met taalfouten. Het bureau heeft onvoldoende gedaan om na te gaan of de man aan de functie-eisen kon voldoen, hoe hij zich in concrete werksituaties redt en of de opdrachtgever hiermee uit te voeten zou kunnen. Strijd met de wet.

### 2007- 139

**Grond:** handicap of chronische ziekte  
**Terrein:** arbeid  
**Dictum:** geen verboden onderscheid

#### Samenvatting:

**Een werkgever heeft geen onderscheid gemaakt op grond van chronische ziekte bij de afwijzing van een sollicitant voor een functie. De sollicitant heeft geen feiten aangedragen die onderscheid kunnen doen vermoeden**

Een sollicitant heeft ten behoeve van de functie verkoop- en baliemedewerker een sollicitatiegesprek gevoerd met de afdelingsmanager en de assistent afdelingsmanager van een werkgever. Het betrof een functie voor 25 uur per week. De sollicitant stelt dat de afdelingsmanager aan het einde van het gesprek heeft gezegd dat hij was aangenomen maar dat hij, op het moment dat hij vertelde dat hij gedeeltelijk arbeidsongeschikt alsnog is afgewezen met de mededeling dat de werkgever een beleid voert om geen gedeeltelijk arbeidsongeschikten aan te nemen. Niet in geschil is dat bij de sollicitant sprake is van een chronische ziekte zoals

bedoeld in de WGBH/CZ. De sollicitant heeft zijn weergave van het sollicitatiegesprek niet onderbouwd met enig bewijsmateriaal en de werkgever heeft deze weergave gemotiveerd betwist. De werkgever heeft voorts onderbouwd dat zij geen beleid voert om (gedeeltelijke) arbeidsongeschikte werknemers te weren. De sollicitant heeft geen feiten aangedragen die kunnen doen vermoeden dat hij vanwege zijn chronische ziekte is afgewezen. Geen onderscheid.

### 2007-145

**Grond:** handicap of chronische ziekte  
**Terrein:** arbeid  
**Dictum:** indirect onderscheid; heropenen onderzoek.

#### Samenvatting:

**Dertiende maand en ziekte. Tussenoorddeel.**

Werknemer verzuimt voor 50% vanwege chronische klachten. De werkgever betaalt zijn loon volledig door maar kort wel de eindejaarsuitkering met 50%. Indirect onderscheid op grond van handicap of chronische ziekte, nu er een verband bestaat tussen het ziekteverzuim en de handicap of chronische ziekte. De Commissie heropent het onderzoek en stelt werkgever in de gelegenheid om een objectieve rechtvaardiging aan te dragen.

### 2007-149

**Grond:** handicap of chronische ziekte  
**Terrein:** arbeid  
**Dictum:** geen verboden onderscheid

#### Samenvatting:

**Geen onderscheid op grond van handicap of chronische ziekte bij de weigering opnieuw een arbeidsovereenkomst met een vrouw aan te gaan.**

Een werkgever heeft geweigerd een vrouw een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te bieden, nadat zij drie maal op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor deze werkgever had gewerkt. De vrouw ondervindt beperkingen bij het lopen. De Commissie is van oordeel dat de vrouw er niet in is geslaagd feiten aan te voeren die onderscheid op grond van handicap of chronische ziekte kunnen doen vermoeden bij de weigering van de werkgever opnieuw een arbeidsovereenkomst met haar aan te gaan.

**2007-184**

**Grond:** handicap of chronische ziekte  
**Terrein:** arbeid  
**Dictum:** verboden onderscheid

**Samenvatting:****Onderscheid op grond van handicap bij aangaan arbeidsverhouding.**

Een vrouw, die gebruik maakt van een rolstoel en hulphond, wordt niet aangenomen als administratief medewerker. De Commissie oordeelt dat de vrouw feiten heeft aangevoerd die kunnen doen vermoeden dat zij is afgewezen op grond van haar handicap. De haar gestelde vraag naar ervaringen met (ongevraagde) hulp van collega's heeft weliswaar op het eerste gezicht een neutraal karakter, maar zo'n vraag zal niet als neutraal overkomen op iemand met een handicap. Werkgever heeft, door de vrouw vervolgens af te wijzen voor de functie vanwege een te weinig flexibele houding, en door dit uitsluitend te motiveren met een verwijzing naar haar reactie op deze specifieke vraag, de indruk gewekt dat de handicap van de vrouw een rol heeft gespeeld bij de afwijzing. Werkgever heeft dit vermoeden niet kunnen weerleggen.

**2007-199**

**Grond:** handicap of chronische ziekte  
**Terrein:** arbeid  
**Dictum:** verboden onderscheid

**Samenvatting:****Onderscheid op grond van handicap of chronische ziekte door een vrouw met de ziekte van non-Hodgkin vanwege twijfels met betrekking tot continuïteit niet aan te nemen.**

Een vrouw, bij wie tijdens de sollicitatieprocedure de diagnose non-Hodgkin is vastgesteld, is niet aangenomen voor een functie waarnaar zij had gesolliciteerd. Het bedrijf was van mening dat de vrouw de continuïteit van de functie niet kon waarborgen.

Het bedrijf heeft niet kunnen aangegeven wat precies de knelpunten zijn bij het in dienst nemen van de vrouw, anders dan dat dit mogelijk gevolgen heeft voor de continuïteit op enige termijn. Hoewel het bedrijf de vrouw geschikt achtte voor de functie, heeft het bedrijf de vrouw enkel en alleen geen arbeidsovereenkomst aangeboden vanwege niet nader onderbouwde twijfels met betrekking tot de continue vervulling van de functie samenhangend met de ziekte van non-Hodgkin. Dit gegeven leidt ertoe dat het bedrijf jegens de vrouw direct onderscheid op grond van handi-

cap of chronische ziekte heeft gemaakt bij het aangaan van een arbeidsverhouding.

**2007-202**

**Grond:** handicap of chronische ziekte  
**Terrein:** arbeid  
**Dictum:** geen verboden onderscheid

**Samenvatting:****Ontslagaanvraag na twee jaar ziekteverzuim. Verband met handicap of chronische ziekte. Geen verboden onderscheid.**

Een man klaagt er over dat zijn werkgever een ontslagvergunning heeft aangevraagd bij CWI na twee jaar ziekteverzuim. De man heeft fysieke beperkingen waardoor hij niet in staat is om zich buitenshuis te verplaatsen en zijn (of aangepaste) werkzaamheden te verrichten. De man heeft onvoldoende aangevoerd om aan te nemen dat er sprake zou kunnen zijn van strijd met de wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte.

**2007-209**

**Grond:** handicap of chronische ziekte  
**Terrein:** arbeid  
**Dictum:** verboden onderscheid

**Samenvatting:****Rijksregeling voor forenzenkostenvergoeding is in strijd met de wet gelijke behandeling op grond van handicap/chronische ziekte.**

Een man werkt sinds 1964 bij het ministerie van Financiën. Om medische redenen is hij niet in staat met het openbaar vervoer te reizen en daarom legt hij de afstand woon-werk met zijn eigen auto af.

Tot 2004 voerde het ministerie een eigen reiskostenbeleid op basis waarvan de man een reiskostenvergoeding ontving gelijk aan de kosten van het openbaar vervoer. Met ingang van 1 januari 2004 geldt voor alle ministeries een reiskostenvergoedingssysteem. In deze regeling is geen bijzondere bepaling opgenomen voor werknemers die vanwege handicap of chronische ziekte niet in staat zijn met het openbaar vervoer te reizen. Het ministerie heeft besloten voor deze groep werknemers aan te sluiten bij de bestaande bepaling voor werknemers die de werkplek met openbaar vervoer niet kunnen bereiken. Op grond van deze bepaling ontvangt verzoeker vanaf 2007 een lagere tegemoetkoming van maximaal € 130,00 per maand (voor de periode 2004-2007 geldt een afbouwregeling). De Commissie is van oordeel dat dit indirect onderscheid op grond van handicap of chroni-

sche ziekte oplevert, dat niet objectief gerechtvaardigd is. De Commissie acht het toepassen van de betreffende bepaling niet noodzakelijk aangezien de werkgever andere middelen heeft dan het limiteren van de tegemoetkoming tot € 130,00 per maand, nog afgezien van de mogelijkheid om voor de man de hardheidsclausule toe te passen. Strijd met de wet.

## 2007-215

**Grond:** handicap of chronische ziekte  
**Terrein:** arbeid  
**Dictum:** verboden onderscheid, geen verboden onderscheid

### Samenvatting:

**Onderscheid op grond van handicap/chronische ziekte door na het einde van de derde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te bieden aan de werknemer.**

Een werknemer is sinds 31 mei 2004 in dienst van een werkgever, die voor vijf gemeentes uitvoering geeft aan onder meer de Wet sociale werkvoorziening. De werkgever heeft besloten de werknemer na het einde van de derde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te bieden. De werknemer is van mening dat de werkgever hiermee onderscheid op grond van handicap/chronische ziekte en leeftijd maakt. Gezien de verklaringen van deskundigen, is vast komen te staan dat de werknemer geschikt was voor de functie. Voor het geval verweerder twijfelde aan verzoekers geschiktheid, en dus over het advies van de bedrijfsarts ter zake, had de werkgever de geschiktheid van de werknemer kunnen laten onderzoeken door het arbeidstrainingscentrum. Omdat de werkgever heeft nagelaten dit te laten onderzoeken, maakt de werkgever onderscheid op grond van handicap/chronische ziekte jegens de werknemer. De werknemer heeft niet nader kunnen onderbouwen dat de werkgever jegens hem tevens onderscheid op grond leeftijd heeft gemaakt.

## 2007-217

**Grond:** handicap of chronische ziekte  
**Terrein:** arbeid  
**Dictum:** verboden onderscheid

### Samenvatting:

**Geen premievrijstelling bij intreden arbeidsongeschiktheid indien deelnemer reeds 25% of meer arbeidsongeschikt was op ingangsdatum deelneming pensioen.**

## Verboden onderscheid op grond van handicap of chronische ziekte.

Een vrouw, die lijdt aan een chronische ziekte, ontving een uitkering ingevolge de WAO, berekend naar een mate van arbeidsongeschiktheid van 65-80%, toen zij in dienst trad van een werkgever. Deze werkgever is verplicht aangesloten bij een pensioenfonds.

In het pensioenreglement wordt onderscheid gemaakt op grond van handicap of chronische ziekte door te bepalen dat bij het intreden van arbeidsongeschiktheid geen premievrijstelling wordt verleend wanneer de deelnemer ten minste 25% arbeidsongeschikt was op de datum waarop zijn deelneming laatstelijk aanving. Het doel van deze bepaling is om te voorzien in premievrije deelneming voor mensen die arbeidsongeschikt zijn geworden voor werkzaamheden in de bedrijfstak. Dit doel wordt echter niet bereikt voor deelnemers die bij aanvang van hun werk in de bedrijfstak ten minste 25% arbeidsongeschikt waren en vervolgens vanwege een andere ziekteoorzaak verder arbeidsongeschikt raken. Het middel is dus niet geschikt om het doel te bereiken, zodat het onderscheid niet objectief is gerechtvaardigd.

Geconcludeerd wordt dat het pensioenfonds jegens de vrouw verboden onderscheid op grond van handicap of chronische ziekte heeft gemaakt.

## 2007-218

**Grond:** handicap of chronische ziekte  
**Terrein:** arbeid  
**Dictum:** niet ontvankelijk, geen verboden onderscheid

### Samenvatting:

**Klacht over achterwege laten van aanpassing werkplek in 1998 is niet-ontvankelijk. Geen onderscheid op grond van chronische ziekte bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.**

Een vrouw kreeg in 1997 klachten aan rug, nek en schouders. De vrouw stelt dat haar werkgever er verantwoordelijk voor is dat de klachten chronisch zijn geworden, doordat deze haar werkplek in 1998 niet heeft aangepast, en meent dat de werkgever daarom in strijd met de WGBH/CZ heeft gehandeld. Nu de WGBH/CZ pas op 1 december 2003 in werking is getreden en deze wet geen terugwerkende kracht heeft, is de klacht op dit punt niet-ontvankelijk.

De vrouw stelt voorts dat de werkgever onderscheid op grond van chronische ziekte heeft gemaakt bij de beëindiging door zich onvoldoende in te spannen voor haar re-integratie, waardoor zij vervolgens overtollig is geworden

.....

bij een reorganisatie en haar arbeidsovereenkomst is beëindigd. De Commissie oordeelt dat niet is gebleken dat de werkgever zich onvoldoende heeft ingespannen voor de re-integratie en dat ook overigens geen feiten zijn aangedragen die een relatie tussen het ontslag en de chronische ziekte van de vrouw kunnen doen vermoeden. Geen strijd met de wet.

## **2007-221**

**Grond: handicap of chronische ziekte**

**Terrein: arbeid**

**Dictum: geen verboden onderscheid**

### **Samenvatting:**

**De groep gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers (van 35 tot 80%) met recht op een WGA-uitkering is in de context van het BBWO niet vergelijkbaar met de groep van (vrijwel) geheel arbeidsongeschikte werknemers met recht op een WW-uitkering.**

Het aanvullingsregime van het BBWO is uitsluitend van toepassing op personen die recht hebben op een WW-uitkering. De Samenwerkende Centrales van Overheidspersoneel hebben aangevoerd dat twee werkgevers in het onderwijs onderscheid hebben gemaakt op grond van handicap of chronische ziekte door te weigeren het BBWO in die zin aan te passen dat het besluit tevens van toepassing is op WIA-gerechtigden, die minder dan 80% arbeidsongeschikt zijn.

De Commissie is van oordeel dat de groep van gedeeltelijk arbeidsongeschikte WIA-gerechtigden niet vergelijkbaar is met de groep van arbeidsongeschikte werknemers en met werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn, met recht op WW-uitkering, waar het gaat om toepasselijkheid van het BBWO. Een BBWO-aanvulling past niet bij het door de wetgever voor WIA-gerechtigden ontworpen systeem. De werkgevers hebben dan ook niet in strijd gehandeld met de WGBH/CZ.