**14. Wetten rond gelijke behandeling**

Opgave 14.1 b (art. 2 Awgb)

Opgave 14.2 d (art. 7:669 lid 4 BW, art. 7:667 lid 4 BW)

Opgave 14.3 a

Opgave 14.4 b

Opgave 14.5 c

Opgave 14.6 c

Opgave 14.7

1. Gerard Putter:

- Ik word gediscrimineerd op grond van mijn handicap.

- Mijn handicap is geen feitelijk beletsel om de arbeid te kunnen verrichten.

 Brandweer:

-Het onderscheid is objectief gerechtvaardigd omdat het werk niet daadwerkelijk (veilig) kan worden verricht gezien de handicap van Gerard.

2. Patrick Ruska:

 - Ik word gediscrimineerd op grond van mijn leeftijd.

 - Mijn leeftijd vormt geen enkel beletsel voor het kunnen verrichten van het werk van advocaat.

 Terecht Advocaten:

 - Voor het onderscheid is een objectieve rechtvaardigheidsgrond, namelijk het gegeven dat het werk veeleisend is en dit werk een "jonge" geest vereist.

Opgave 14.8

1. Bij direct onderscheid is er sprake van discriminatie gebaseerd op een hoedanigheid die in de wet uitdrukkelijk is genoemd. Het maken van direct onderscheid is alleen toegestaan in gevallen die de wet noemt. Er is sprake van indirect onderscheid wanneer een verschil in behandeling wordt gebaseerd op andere dan in de wet genoemde aspecten, terwijl dit onderscheid in de praktijk wel leidt tot benadeling van een door de wet beschermde groep.

2. Een voorbeeld van direct onderscheid is als een vacature uitsluitend wordt opengesteld voor sollicitanten van jonger dan 35 jaar. Een voorbeeld van indirect onderscheid is een functie-eis dat een werknemer de Nederlandse taal moet beheersen, terwijl dit voor de uitoefening van de functie niet noodzakelijk is.

3. De werknemer kan het ontslag vernietigen op grond van de schending van het discriminatieverbod.

4. Zes maanden na het ontslag.

5. In het geval er een objectieve grond is voor het maken van onderscheid. In het geval het betrekking heeft op rechtsverhoudingen binnen kerkgenootschappen en voor geestelijke ambten. Het is ook toegestaan als de wet het maken van onderscheid in door de wet genoemde gevallen toestaat.

6. De ontslagen werknemer kan de kantonrechter verzoeken het ontslag te vernietigen en hem weer toe te laten tot het werk met doorbetaling van het loon. De werknemer kan ook berusten in het gegeven ontslag en de kantonrechter verzoeken hem een billijke vergoeding toe te kennen vanwege onregelmatig ontslag.

7. De wet staat dit onderscheid niet toe. Art. 1 Awgb.