

Bij de Commissie Gelijke Behandeling

# Discriminatie bewijzen



## Wanneer in behandeling genomen?

### \* Discriminatiegronden

Om in behandeling te kunnen worden genomen, moet het verzoekschrift een van de volgende discriminatiegronden aanvoeren: onderscheid naar ras, nationaliteit, geslacht, seksuele gerichtheid, godsdienst, levensovertuiging, burgerlijke staat of politieke gezindheid (AWGB), onderscheid naar leeftijd, handicap en/of chronische ziekte, arbeidsduur (voltijd of deeltijd werken) of tijdelijk/vast arbeidscontract (overige gelijkbehandelingswetgeving).<sup>a</sup>

### \* Discriminatieverbodsterreinen

De AWGB ziet toe op de terreinen van de arbeid en van goederen en diensten. In geval van de gronden leeftijd, arbeidsduur en tijdelijk/vast contract beperkt het verbod van onderscheid zich tot het gebied van de arbeid. Onderscheid op grond van handicap/chronische ziekte is zowel op het terrein van de arbeid als in het beroepsonderwijs verboden.

### \* Eenzijdig overheids-handelen

Behalve in geval van ras is de Commissie niet bevoegd te oordelen als er sprake is van eenzijdig overheids-handelen. Zo valt bijvoorbeeld het al dan niet verstrekken van kindbijslag buiten de bevoegdheid van de Commissie. Ten aanzien van onderscheid op grond van ras is de Commissie sinds 2004 wel bevoegd te oordelen over overheids-handelen dat samenhangt met sociale bescherming, waaronder de sociale zekerheid en sociale voordelen.<sup>b</sup>

### \* Tijdsverloop

Als de vermeende ongelijke behandeling *vóór de inwerking-treding* van de betreffende wet heeft plaatsgevonden of wanneer sindsdien *een zodanige termijn* is verstreken dat in redelijkheid geen onderzoek meer kan plaatsvinden, wordt het verzoek niet in behandeling genomen.<sup>c</sup>

### \* Kennelijk ongegrond<sup>d</sup>

De blote stelling dat men zich gediscrimineerd voelt, is onvol-doende; er dient een begin van een

# Hoe procedeert men bij de Commissie Gelijke Behandeling (CGB) en wat is de opbouw van de oordelen van de CGB? En dan die bijzondere bewijslastverdeling... Twee checklists zeggen iets over de ontvankelijkheid en over mogelijke uitzonderingen op het discriminatieverbod.

.....  
**J.E. Bonneur**  
juridisch adviseur CGB<sup>1</sup>  
.....

**E**en ambtenaar reist dagelijks van zijn woonplaats Enkhuizen naar zijn werk in Hoofddorp. Vanwege een chronische ziekte is hij niet in staat met het openbaar vervoer te reizen en neemt hij de auto. Daardoor ontvangt hij maandelijks € 130, veel minder dan de daadwerkelijke kosten. Werknemers die wel met het ov reizen, krijgen de volledige kosten vergoed. De ambtenaar voelt zich ongelijk behandeld op grond van chronische ziekte en dient een verzoekschrift in bij de Commissie Gelijke Behandeling.<sup>2</sup>

Vrouwen die minder verdienen dan mannen voor hetzelfde soort werk, vijftigers die zich suf solliciteren en toch maar niet aan de bak komen, allochtone jongeren die de disco niet in mogen, een sollicitant die wordt afgewezen omdat hij Belg is en een homostel dat in een danswedstrijd geen paar mag vormen: zomaar een greep uit het werk van de

Commissie Gelijke Behandeling. Van de 247 zaken waarin de Commissie in 2007 een oordeel heeft uitgebracht, hadden er 82 betrekking op de grond leeftijd, 31 op ras, 29 op geslacht, 29 op handicap/chronische ziekte, 22 op godsdienst, 8 op arbeidsduur en tijdelijk/vast arbeidscontract, de overige gingen over de gronden nationaliteit, burgerlijke staat en seksuele gerichtheid. Een groot deel hiervan (159) speelde zich af op het terrein van de arbeid.

## Niet lijdelijk

De Commissie Gelijke Behandeling is een onafhankelijk college, gespecialiseerd in gelijke behandeling. De procedure bij de Commissie is laagdrempelig, kosteloos en procesvertegenwoordiging is niet vereist. Het schrijven van een kort briefje of korte e-mail waarin staat waarom men zich gediscrimineerd voelt, welke discriminatiegrond in het geding is en op welk terrein de ongelijke behandeling heeft plaatsgevonden, volstaat. Wel is van het belang dat het verzoek enigszins is onderbouwd.

De Commissie is niet lijdelijk: zij stelt partijen vragen en zoekt zo nodig zelf dingen uit. Indien een verzoekschrift onduidelijk of onvolledig is, zal de Commissie schriftelijk of telefonisch om verduidelijking vragen.

De standaardprocedure behelst een schriftelijke ronde waarin een reactie op het verzoekschrift wordt gevraagd en meestal nadere vragen aan partijen worden gesteld, en het houden van een hoorzitting.<sup>3</sup>

Naast een verzoek om een oordeel over het handelen van een ander, bestaat de mogelijkheid het eigen (voorgenomen) handelen ter toetsing aan de Commissie voor te leggen. De laatste jaren wordt hiervan steeds vaker gebruik gemaakt, bijvoorbeeld door pensioenfondsen die een wijziging in hun reglement aan de Commissie voorleggen met de vraag of hierin verboden leeftijds onderscheid wordt gemaakt.

## Gesloten systeem

Het gaat in zaken bij de Commissie steeds om de vraag: is er onderscheid ge-

.....  
vermoeden van onderscheid te worden gewekt. Wel zal de Commissie in een dergelijk geval steeds de verzoeker de kans geven het verzoekschrift alsnog nader te onderbouwen. Dit kan schriftelijk, maar ook simpelweg door een telefoontje met de vraag wat er nu precies aan de hand is. Indien geen nadere onderbouwing volgt, wordt het dossier gesloten.

### \* Voldoende belang?<sup>e</sup>

Indien het belang van verzoeker of het gewicht van de gedraging kennelijk onvoldoende is, is dit eveneens reden om de zaak niet in behandeling te nemen.

### \* Geschikt voor mediation?

Alvorens zij een zaak in behandeling neemt, zal de Commissie steeds bekijken of de zaak wellicht geschikt is voor *mediation*. Sinds enige jaren heeft de Commissie de mogelijkheid te verwijzen naar een externe mediator, die door de Commissie wordt gefinancierd. Als de mediation niet slaagt, wordt de procedure bij de CGB voortgezet.

- a Zo nam de Commissie een verzoek van een hondenbezitter die – in tegenstelling tot kattenbezitters – wel belasting moest betalen, niet in behandeling vanwege het ontbreken van een discriminatiegrond.
- b Art. 7a AWGB.
- c De AWGB is in werking getreden in 1994, de WGBL op 1 mei 2004 en de WGB H/CZ op 1 december 2003. De wetten hebben geen terugwerkende kracht. Art. 14 lid 1c AWGB: 'In haar brochure hanteert de Commissie drie jaar als richtlijn voor een redelijke termijn, maar afhankelijk van de omstandigheden van het individuele verzoek kan dit anders liggen.'
- d Art. 4 lid 1a AWGB.
- e Art. 14 lid 1b AWGB.

maakt en is dit al dan niet verboden? De Commissie beperkt zich tot de gelijkebehandelingswetgeving,<sup>4</sup> die een gesloten systeem vormt met een algemeen verbod van onderscheid op grond van een gelimiteerd aantal discriminatiegronden, en een beperkt aantal wettelijke uitzonderingen. Een gevolg daarvan is dat het oordeel van de Commissie een vaste opbouw heeft, waarin steeds een reeks elementen volgens een vast stramien wordt nagelopen.

Van de 515 verzoeken die in 2007 bij de Commissie werden ingediend, werd in 246 van de gevallen een oordeel uitgesproken. Hoewel de meeste verzoeken wel op de een of ander manier met ongelijke behandeling of discriminatie te maken hebben, valt een groot deel buiten het werkterrein van de Commissie. Het blijkt lastig voor verzoekende partijen, en soms ook voor gemachtigden en advocaten die hen bijstaan, in te schatten welke zaken wel en welke niet geschikt zijn om voor te leggen aan de Commissie. Aan de hand van een checklist bepaalt de Commissie of zij een zaak in behandeling neemt (zie kader).

## Direct en indirect onderscheid

Onderscheid op grond van de in de AWGB genoemde discriminatiegronden is – behoudens enkele zeer strikte uit-

## Verzoekende partijen, en soms ook advocaten, blijken moeilijk in te kunnen schatten welke zaken geschikt zijn voor de Commissie

zonderingen – altijd verboden, evenals onderscheid op grond van handicap/chronische ziekte. Voor de gronden arbeidsduur, tijdelijk/vast contract en leeftijd geldt dit niet: bij deze gronden is ook in geval van direct onderscheid steeds een objectieve rechtvaardiging mogelijk.

Onder direct onderscheid (art. 1 AWGB) wordt verstaan onderscheid dat rechtstreeks verwijst naar één van de in de AWGB genoemde discriminatiegronden. Bij indirect onderscheid gaat het om onderscheid op grond van een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze die personen bijzonder treft in verband met een of meer in de wet genoemde discriminatiegronden. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht wor-

den aan het stellen van een taaleis aan een sollicitant. Dit kan immers indirect onderscheid opleveren op grond van ras aangezien mensen van niet-Nederlandse afkomst door deze eis vaker zullen worden getroffen.

De centrale vraag van ieder oordeel is of *onderscheid*<sup>5</sup> is gemaakt op grond van een van de discriminatiegronden zoals genoemd in de gelijkebehandelingswetgeving. Enkel indien de verzoeker stelt dat sprake is van zulk een onderscheid op het terrein waarop het verbod van onderscheid ten aanzien van de desbetreffende grond zich richt, is de Commissie bevoegd een oordeel te geven. Daarbij dient de verzoekende partij zich in een juridisch vergelijkbare situatie te bevinden als degene met wie hij zich vergelijkt. Zo oordeelde de Commissie meerdere malen dat WAO'ers zich – voor wat betreft bepaalde pensioenaanspraken – niet in een vergelijkbare positie bevinden als werknemers die geen WAO-uitkering ontvangen.

## Objectieve rechtvaardiging

Indirect onderscheid kan onder omstandigheden gerechtvaardigd zijn, als de partij die mogelijk onderscheid heeft gemaakt feiten aandraagt ter rechtvaardiging hiervan. De weging van de objectieve rechtvaardiging vormt vaak

## De uitzonderingen

In geval van de AWGB-gronden en de grond handicap/chronische ziekte is direct onderscheid altijd in strijd met de wet behalve wanneer sprake is van een van de volgende – gelimiteerde – uitzonderingen.

### \* Voorkeursbeleid<sup>1</sup>

Onderscheid op grond van ras, geslacht kan zijn toegestaan indien dit plaatsvindt in het kader van voorkeursbeleid ('positieve actie').<sup>11</sup> Een beroep erop zal niet gemakkelijk slagen omdat voldaan moet worden aan de volgende strenge eisen:

- de achterstand van de begunstigde

groep dient te worden aangetoond en te worden gerelateerd aan het beschikbare arbeidsaanbod;

- bij sollicitaties en promoties dient steeds een objectieve beoordeling van alle kandidaten plaats te vinden, waarbij uitsluitend bij gelijke geschiktheid voorrang mag worden gegeven aan een kandidaat uit de begunstigde groep. Uit de advertentie moet duidelijk blijken dat de vacature openstaat voor alle potentiële kandidaten en dus niet enkel voor kandidaten uit de begunstigde groep;

- het voorkeursbeleid dient in de advertentie duidelijk te worden vermeld; het achterwege laten van

deze vermelding is in strijd met de wet;

- het onderscheid staat in redelijke verhouding tot het doel.

### \* Geslachts- en rasbepaaldheid

Het verbod van onderscheid op grond van geslacht geldt niet in geval van geslachtsbepaalde beroepsactiviteiten, zoals opgesomd in een speciaal besluit.<sup>11</sup> Het kan bijvoorbeeld gaan om een mannequin of een hulp in de particuliere huishouding. Onderscheid op grond van ras is niet verboden indien de uiterlijke kenmerken die samenhangen met het ras van een persoon bepalend zijn, bijvoorbeeld

bij de werving van een acteur.<sup>12</sup> Deze uitzonderingen spelen slechts zelden een rol in de zaken die zich bij de Commissie aandienen.

### \* Verenigingsrecht

Het verbod op het maken van onderscheid kan worden beperkt door het grondwettelijke recht op verenigingsvrijheid. De verenigingsvrijheid brengt mee dat mensen zich mogen verenigen rond een identiteitskenmerk, bijvoorbeeld een mannenkoor of een vereniging van huisvrouwen. Bij de beperking van het lidmaatschap aan bijvoorbeeld mannen of vrouwen dient echter te worden beoordeeld hoe deze beperking zich verhoudt tot het doel

de kern van het oordeel van de Commissie. De Commissie gebruikt de volgende objectieve rechtvaardigingstoets en sluit hiermee nauw aan bij de toets van het HvJ EG.

‘Of in een concreet geval sprake is van een objectieve rechtvaardiging, moet worden nagegaan aan de hand van een beoordeling van het doel van het onderscheid en het middel dat ter bereiking van dit doel is ingezet. Het doel dient legitiem te zijn, in de zin van voldoende zwaarwegend dan wel te beantwoorden aan een werkelijke behoefte. Een legitiem doel vereist voorts dat er geen sprake is van een discriminerend oogmerk. Het middel dat wordt gehanteerd moet passend en noodzakelijk zijn. Een mid-

.....  
**De verzoekende partij moet feiten aanvoeren die onderscheid kunnen doen vermoeden, waarop de wederpartij dient te bewijzen dat niet in strijd met de wet is gehandeld**  
.....

del is passend indien het geschikt is om het doel te bereiken. Het middel is noodzakelijk indien het doel niet kan worden bereikt met een middel dat niet leidt tot onderscheid, althans minder bezwaarlijk is (subsidiariteit), en het middel in evenredige verhouding staat tot het doel (proportionaliteit).’

## De forens

In de zaak van de chronisch zieke forens waarmee dit artikel opende, paste de Commissie deze toets als volgt toe. De Commissie stelde allereerst vast dat het indirect onderscheid op grond van handicap/chronische ziekte opleverde, nu de ambtenaar vanwege medische redenen het openbaar vervoer niet kon gebruiken waardoor hij, anders dan de werknemers die met het openbaar vervoer reisden, de totale reiskosten niet vergoed kreeg. De werkgever had de volgende doelen voor deze vergoedingsregeling genoemd: het kiezen voor een voor de gehandicapte werknemer financieel meest gunstige bepaling uit de overkoepelende regeling en het voorkomen van individuele afweging per geval en daarmee mogelijk willekeur. De Commissie achtte deze doelen legitiem en de gehanteerde regeling geschikt om deze doelen te bereiken. De Commissie overwoog echter dat toepassing van deze vergoedingsregeling niet noodzakelijk was, aangezien op vele andere manieren een reiskostenver-



van de vereniging. Indien de beperking geen verband houdt met het doel, is de verenigingsvrijheid niet in geding en kan de beperking worden getoetst aan het gelijkheidsbeginsel.<sup>v</sup>

### \* Kerkgenootschap

Art. 3 AWGB bepaalt dat de gelijkebehandelingswetgeving niet van toepassing is op rechtsverhoudingen binnen kerkgenootschappen, andere genootschappen op geestelijke grondslag en het geestelijk ambt.

### \* Bijzonder onderwijs

Instellingen van bijzonder onderwijs kunnen (toelatings)eisen stellen aan leerlingen en personeel, mits de

eisen noodzakelijk zijn om het doel en de grondslag van de instelling te verwezenlijken.

### \* Onaanvaardbare gevolgen

In zeer uitzonderlijke gevallen, bijvoorbeeld indien er sprake is van bedreiging van de volksgezondheid, acht de Commissie zich bevoegd het gesloten systeem te doorbreken door toepassing van art. 6:248 BW.<sup>vi</sup> Dit betekent dat de gelijkebehandelingsnorm buiten toepassing wordt gelaten indien onverkorte toepassing hiervan naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid tot onaanvaardbare gevolgen zou leiden.

I CGB 6 april 2006, oordeel 2006-61, over voorkeursbeleid ten aanzien van de gronden geslacht, seksuele gerichtheid, ras en handicap/chronische ziekte.

II Art. 2 lid 3 AWGB: het in deze wet neergelegde verbod geldt niet, indien het onderscheid tot doel heeft vrouwen of personen behorend tot een bepaalde etnische of culturele minderheidsgroep een bevoorrechte positie toe te kennen teneinde feitelijke ongelijkheden op te heffen of te verminderen en het onderscheid in een redelijke verhouding staat tot het doel. Art. 3 lid 3 WGBH/CZ: ‘Het verbod van onderscheid geldt niet indien het verbod een specifieke maatregel betreft die tot doel heeft personen met een

handicap of chronische ziekte een bevoorrechte positie toe te kennen teneinde feitelijke nadelen op te heffen of te verminderen en het onderscheid in een redelijke verhouding staat tot het doel.’

III Besluit beroepsactiviteiten (art. 2 lid 1 AWGB).

IV Art. 2 lid 4 AWGB.

V CGB 21 december 2006, oordeel 2006-258.

VI Art. 6:248 lid 2 BW: ‘Een tussen partijen als gevolg van de overeenkomst geldende regel is niet van toepassing, voor zover dit onder omstandigheden naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zou zijn.’ Zie CGB 7 februari 2006, oordeel 2006-20.

goeding kan worden gegeven, waarbij deze doelen worden bereikt die geen – althans, minder – onderscheid maken. Zo zou de werkgever werknemers met een handicap/chronische ziekte een vergoeding kunnen verstrekken gelijk aan de ov-kosten van het traject. Bovendien had de werkgever voor verzoeker de hardheidsclausule kunnen toepassen. Het oordeel in deze zaak luidde dan ook dat de werkgever in strijd met de wet indirect onderscheid op grond van chronische ziekte had gemaakt dat niet objectief gerechtvaardigd was.

## 50-

In een zaak over een uitzendbureau gespecialiseerd in bemiddeling van senioren, oordeelde de Commissie dat het gemaakte onderscheid wel objectief gerechtvaardigd was.<sup>6</sup> In deze zaak maakte een uitzendbureau direct onderscheid op grond van leeftijd door een sollicitant af te wijzen omdat zij jonger was dan 50 jaar. De doelen van het uitzendbureau waren het vergroten van de arbeidsparticipatie van ouderen en het wegnemen van vooroordelen over deze groep. De Commissie achtte deze doelen legitiem. Voorts oordeelde de Commissie dat het uitsluitend bemiddelen van ouderen een passend en noodzakelijk middel is om deze doelen te bereiken. Zolang er een achterstandspositie op de arbeidsmarkt voor ouderen bestaat, is bovendien voldaan aan het proportionaliteitsvereiste.

## Verschuiving bewijslast

Omdat discriminatie vaak moeilijk is te bewijzen – zeker voor degene die meent

## Veel zaken stranden omdat verzoekers het zonder enige concrete aanwijzingen laten bij de mening dat men zich ongelijk behandeld voelt

slachtoffer te zijn – heeft de Europese regelgever voorzien in een verlichting van de bewijslast voor het vermeende slachtoffer. De Nederlandse wetgever heeft deze Europese bewijslastregel geïmplementeerd. Voor alle AWGB-gronden en voor de gronden leeftijd en handicap/chronische ziekte geldt sinds 1 april 2004 de volgende bewijslastregel.

‘Indien degene die meent dat in zijn nadeel een onderscheid is of wordt gemaakt als bedoeld in deze wet, in rechte feiten aanvoert die dat onderscheid kunnen doen vermoeden, dient de wederpartij te bewijzen dat niet in strijd met deze wet is gehandeld.’<sup>7</sup>

Het gaat hierbij nadrukkelijk niet om een bewijslastomkering, maar om een verschuiving van de bewijslast. De verzoekende partij kan niet volstaan met maar wat te roepen, maar dient feiten aan te voeren die onderscheid kunnen doen vermoeden. Aanvoeren is meer dan stellen; het impliceert dat feiten komen vast te staan.

Zaken bij de Commissie stranden vaak omdat verzoekers geen feiten stellen die zelfs maar een begin van een vermoeden van onderscheid vestigen. Het gaat dan zonder concrete aanwijzingen om gedachten en meningen dat men zich ongelijk behandeld voelt. De verzoeker krijgt in die gevallen de gelegenheid het verzoek alsnog toe te lichten, maar indien dit niet resulteert in het vestigen van een begin van een vermoeden van onderscheid, sluit de Commissie het dossier.

## Meestal opgevolgd

De oordelen van de Commissie zijn niet juridisch bindend. Dit lijkt een zwakte, maar het is te prefereren als normen worden geïnternaliseerd in plaats van opgelegd, zodat mensen er uit zichzelf naar handelen. In de praktijk blijken de oordelen vaak te worden opgevolgd door partijen. In ruim 60 procent van de oordelen waarin geoordeeld wordt dat sprake was van strijd met de wet en/of een aanbeveling is gedaan, nemen partijen maatregelen ter opvolging van het oordeel.

Na een oordeel van de Commissie bestaat voor partijen altijd de mogelijkheid om alsnog naar de rechter te gaan. Soms kiest een verzoekende partij er bewust voor de zaak eerst voor te leggen aan de Commissie, omdat de zaak dan uitvoerig wordt onderzocht, om vervolgens met het oordeel in de hand naar de rechter te stappen. Omdat de rechter naar meer rechtsgebieden kijkt dan alleen die van de gelijkebehandelingswetgeving, kan haar vonnis anders uitvallen dan het oordeel van de Commissie. Over het algemeen betreft de rechter echter wel het

1 Mr. J.E. Bonneur dankt mr. A.G. Castermans en S.M.E. Noordsij voor hun hulp bij dit artikel.

2 CGB 6 december 2007, oordeel 2007-209.

3 Er is ook een vereenvoudigde procedure, met kortere termijnen en zonder zitting, of enkelvoudige behandeling door één commissielid. Bij spoed is versnelde behandeling mogelijk, als het verzoekschrift aangeeft dat de zaak spoedeisend is.

4 De centrale wet is de Algemene wet gelijke behandeling (AWGB); de Wet gelijke behandeling mannen en vrou-

wen is een *lex specialis* van de AWGB. Voorts zijn de volgende bijzondere wetten en bepalingen uit het BW en de Ambtenarenwet relevant: Wet onderscheid arbeidsduur (WOA) en art. 7:648 BW en art. 129g Ambtenarenwet (t.a.v. van de grond arbeidsduur); Wet onderscheid bepaalde onbepaalde tijd (WOBOT) en art. 7:649 BW en art. 129h Ambtenarenwet (t.a.v. de grond tijdelijk/vast contract); Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (WGBH/CZ); Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (WGBL).

5 Een enkele keer gaat het niet om een onderscheid, bijvoorbeeld indien een werkgever in strijd handelt met zijn plicht een klacht over discriminatie zorgvuldig te behandelen. Dan luidt het dictum: strijd met de gelijkebehandelingswetgeving.

6 CGB 13 mei 2005, oordeel 2005-82.

7 Art. 10 AWGB. Zie eveneens art. 6a WGB en art. 646 lid 8 BW, art. 12 WGBL, art. 4 Richtlijn nr. 97/80-EG van de Raad van 15 december 1997 inzake de bewijslast in gevallen van discriminatie op grond van geslacht (PbEG 1998, L 14/6), art. 8 Richtlijn nr.

2000/43/EG van de Raad van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming (PbEG 2000, L 180/22), art. 10 Richtlijn 200/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (PbEG 2000, L 303/16).

8 Zie ook A.G. Castermans, ‘De rechter en de CGB’, in: *Trema* 2007, p. 368.

oordeel van de Commissie bij haar uitspraak en zal hier slechts gemotiveerd van afwijken.<sup>8</sup>

Overigens heeft de chronisch zieke forenzende ambtenaar naar aanleiding van het oordeel van de Commissie alsnog met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2006 een vergoeding ontvangen die gelijk is aan de ov-kosten van het woon-werktraject.

### Meer informatie

Op de website [www.cgb.nl](http://www.cgb.nl) is alle informatie te vinden over de Commissie, de procedure, de wetteksten en de oordelen van de Commissie.



(advertenties)



WPG Uitgevers is een onafhankelijke uitgevergroep die actief is in Nederland en Vlaanderen en met ruim 600 medewerkers een jaaromzet realiseert van € 137 miljoen. Tot de kernactiviteiten van WPG Uitgevers behoren het uitgeven van boeken voor de algemene markt door o.m. De Arbeiderspers, Querido, De Bezige Bij en Leopold-Ploegsma, het uitgeven van tijdschriften (o.m. Vrij Nederland, Opzij, Psychologie Magazine, Hapinez en Voetbal International) en het uitgeven van leermiddelen voor het primair onderwijs door Zwijzen. Voor meer informatie kijk je op [www.wpg.nl](http://www.wpg.nl)

## Bedrijfsjurist (v/m)

24-32 uur per week

WPG Uitgevers is op zoek naar een zelfstandige, communicatief sterke en servicegerichte Bedrijfsjurist. Het betreft een veelzijdige functie.

### De functie

In je werk ben je met name bezig met contractenrecht en ondernemingsrecht. Je ondersteunt de uitgeverijen door het beoordelen en opstellen van samenwerkingscontracten, automatiseringscontracten, licentiecontracten en algemene voorwaarden. Je adviseert bijvoorbeeld over aansprakelijkheidskwesties. Wat betreft ondernemingsrecht richt je je met name op vennootschapsrecht en overnames. Bij grote overnames schakel je de hulp van een advocatenkantoor in. Daarnaast ben je verantwoordelijk voor de eerstelijns hulp voor juridische vragen van de uitgeverijen. Ervaring in het beoordelen en opstellen van contracten op het gebied van intellectuele eigendom is een pre.

Deze functie is een uitbreiding. Je werkt op het hoofdkantoor met onze juridisch adviseur/trainer intellectuele eigendomsrechten en vult elkaar aan. Belangrijk in jouw rol is de technisch juridische kennis ten behoeve van het maken van juridische producten.

### Je profiel

- Je hebt een afgeronde juridische opleiding op academisch niveau
- Je hebt ten minste vijf jaar relevante juridische werkervaring
- Je bent gespecialiseerd in en hebt ervaring met contractenrecht en ondernemingsrecht
- Je hebt kennis van auteursrecht en intellectuele eigendomsrechten
- Je ambieert het om in de breedte van ons bedrijf te opereren
- Je kan snel schakelen en doet dit met gevoel voor politieke verhoudingen
- Je hebt een brede algemene ontwikkeling en affiniteit met boeken en tijdschriften

### Wij bieden

Een inhoudelijk uitdagende functie bij een succesvol uitgeefhuis met betrokken collega's. De werkplek is gesitueerd op een prachtige locatie aan de grachten van Amsterdam. Als basis voor onze arbeidsvoorwaarden geldt de CAO voor het Boeken- en Tijdschrift Uitgeverijbedrijf, aangevuld met eigen aantrekkelijke regelingen.

### Meer weten en reageren?

Nadere informatie over deze functie kan worden ingewonnen bij Esther van der Wolf-Rhodus (P&O adviseur), telefoon (020) 52 19 777. Reacties kunnen per e-mail tot en met 9 september 2008 worden gericht aan WPG Uitgevers, t.a.v. Saskia van Slooten, secretaresse P&O personeel.organisatie@wpg.nl.

Acquisitie naar aanleiding van deze advertentie wordt niet op prijs gesteld.