

Gelijke behandeling in het arbeidsrecht

En de (implementatie van de) Richtlijn loontransparantie

VAAMN

24 april 2025





Persoonlijk

SPARKEL
advocatuur & mediation

Erasmus
School of
Law

Erasmus

VHAA

VERENIGING HAAGSE ARBEIDSRECHTADVOCATEN



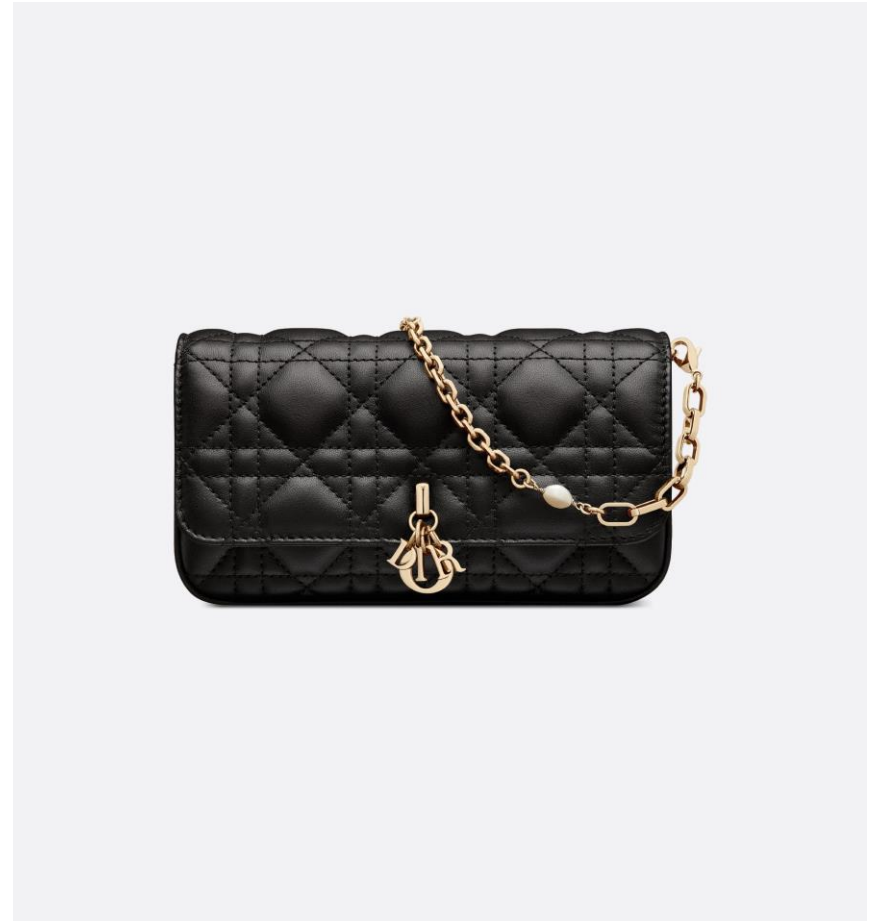


Programma

- Gelijke behandeling in het arbeidsrecht in vogelvlucht aan de hand van een casus
- Eén casus tussendoor
- De Richtlijn loontransparantie (en de implementatie daarvan) aan de hand van een casus
- Altijd ruimte voor vragen, discussie en praktijkvoorbeelden



Wat nu als?





De casus

REPORTAGE

Filipijnse zeelieden op Nederlandse schepen krijgen de helft minder betaald. Is dat discriminatie?



'Doen hetzelfde werk, dus moeten hetzelfde verdienen': zeelieden uit Indonesië en Filipijnen klagen Nederlandse rederijen aan - EenVandaag

SPARKEL ADVOCATUUR & MEDIATION



De casus



Artikel 3 Loon- en arbeidsvoorwaarden

1. Voor Werknemers, niet behorende tot categorieën werknemers ten aanzien van wie loon- en arbeidsvoorwaarden van toepassing zijn als weergegeven in lid 2, gelden de loon- en arbeidsvoorwaarden gelijk omschreven in het reglement en in de stukken die onlosmakelijk deel uitmaken van deze collectieve arbeidsovereenkomst. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft het karakter van een minimumregeling.
2. Voor Werknemers woonachtig in de Filippijnen, Indonesië, Oekraïne gelden de loon- en arbeidsvoorwaarden zoals overeengekomen tussen de in het woonland gevestigde, bonafide vakorganisatie en Nautilus (of ingeval van ontstentenis van een dergelijke bonafide vakorganisatie, alleen Nautilus) enerzijds en VWH of de individuele werkgever anderzijds. De loon- en arbeidsvoorwaarden moeten ten minste voldoen aan de internationale conventies, aanbevelingen en afspraken.



Gelijke behandeling in vogelvlucht

- Europese grondslag
- Lappendeken van nationale wetten (gesloten stelsel)
- Integratiewet nog steeds in de koelkast
- Uit rechtspraak volgt ook algemene norm van gelijke behandeling o.g.v. goed werkgeverschap (Agfa-arrest en Parallel Entry/KLM-arrest)



De casus, de Awgb

Artikel 5

56  

- 1 Onderscheid is verboden bij:
 - a. de aanbidding van een betrekking en de behandeling bij de vervulling van een openstaande betrekking;
 - b. arbeidsbemiddeling;
 - c. het aangaan en het beëindigen van een arbeidsverhouding;
 - d. het aanstellen of ontslaan van personen, op wie [artikel 3 van de Ambtenarenwet 2017](#) van toepassing is;
 - e. arbeidsvoorwaarden;
 - f. het laten volgen van onderwijs, scholing en vorming tijdens of voorafgaand aan een arbeidsverhouding;
 - g. bevordering;
 - h. arbeidsomstandigheden.

▣ Origineel opschrift en aanhef

Hoofdstuk 1. Gelijke behandeling van personen ongeacht hun godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat

§ 1. Algemene bepalingen

2    

Artikel 1

57    

- 1 In deze wet en de daarop berustende bepalingen wordt verstaan onder:
 - a. onderscheid: direct en indirect onderscheid, alsmede de opdracht daartoe;
 - b. direct onderscheid: indien een persoon op een andere wijze wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld, op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat;
 - c. indirect onderscheid: indien een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen met een bepaalde godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat in vergelijking met andere personen bijzonder treft.



Europees recht vs nationaal recht

- Richtlijn juist geïmplementeerd?
- Francovich-doctrine (NJ 1994, 2), maar HR JAR 2015/257: vakantiedagen-zaak (6:162 BW)
- Richtlijn conforme uitleg (rechtspraak HvJ EU)
- Horizontale werking?
- Algemeen beginsel van Unierecht; HvJ-rechtspraak: Mangold (JAR 2005/289) en Küçükdeveci (JAR 2010/53)
Zie ook: KLM-vliegers-arrest (JAR 2012/209)



Rechtsbescherming

- Civiele rechter
- Bestuursrechter
- College voor de rechten van de mens (voorheen: Commissie gelijke behandeling) (Wet College voor de rechten van de mens)
- Europese Hof van Justitie (HvJ EU)
- Europees Hof voor de Rechten van de Mens (EHRM)



Verhouding CRM en rechter

- Handen schudden
- CRM Oordeel 2016-73: COA discrimineert
- AD 28 juli 2016: “Kamer: gewoon hand geven”
<http://www.ad.nl/nieuws/tweede-kamer-moslima-moet-gewoon-handen-schudden~a578195d/>
- Hof Den Haag (JAR 2012/130): R'dam discrimineert niet
- CRM Oordeel 2010-62: Exploitant fietsenstalling maakt verboden direct onderscheid op grond van geslacht door de regel ‘heren uw fiets bovenste fietsrek, dames onderste fietsrek’. Maar: Oordeel 2014-104: geen onderscheid meer



Gelijke gevallen?





Uitgangspunt gelijke behandeling

- Gelijke gevallen gelijk behandelen; ongelijke gevallen ongelijk behandelen
- Dus vraag 1 is altijd: is sprake van gelijke gevallen?
En met wie vergelijk je? Ook binnen een groep?
- Daarnaast moet het onderscheid kunnen worden toegerekend aan één bron.
Dat kan een werkgever zijn, maar ook een wet of een cao.



De casus

- De eerste vraag is of er hier sprake is van ongelijke behandeling van gelijke gevallen
- Vergelijkbaarheid wordt in belangrijke mate bepaald door het doel van de betrokken regeling.
- Wat zou hier doel zijn? In ieder geval een passende beloning voor het werk. Maar ook een passende beloning gelet op het woonland en het daar geldende prijspeil.
- Is een werknemer die in een land woont met een (veel) lager prijspeil dan vergelijkbaar?



De casus

- Is er sprake van één bron?
- Er is weliswaar één werkgever, maar er zijn meerdere cao's. Van belang is of er ook verschillende cao-partijen zijn. CRM Oordeel 2023-134:
“Het gaat derhalve om een vergelijking van arbeidsvoorwaarden tussen verschillende cao's, zodat het gestelde onderscheid niet is toe te schrijven aan één bron. Het standpunt van verzoekers dat het er niet om gaat dat voor SW en Ads werknemers precies dezelfde maatregelen moeten worden getroffen als voor de reguliere werknemers, maakt dit niet anders. Het gaat hoe dan ook om een vergelijking van loonelementen tussen verschillende cao's. Dat geen sprake is van één bron waaraan het onderscheid is toe te schrijven, blijkt te meer uit het feit dat het niet aan één en dezelfde entiteit is die het bedoelde beloningsverschil zou kunnen herstellen. Hoewel er overlap is tussen de bij de vier cao's betrokken partijen, is bij de cao's Gemeenten en SGO ook PDO partij, en is bij de cao Ads ook Cedris partij.”



Uitgangspunt gelijke behandeling

- Kernbegrip: onderscheid:
 - direct
 - indirect
- Onderscheid is verboden, tenzij
 - wettelijke uitzondering (direct)
 - objectieve rechtvaardiging (indirect)



Direct onderscheid

- Direct onderscheid: indien iemand op grond van een hoedanigheid die het discriminatieverbod uitdrukkelijk noemt op een andere wijze wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld
- Verboden, tenzij een specifieke wettelijke uitzondering. Gesloten systeem, de wetgever heeft de belangenafweging gemaakt



Direct onderscheid: voorkeursbeleid

- Voorkeursbeleid: geslacht (t.b.v. vrouwen: art. 2 lid 3 AWGB), ras en handicap/chronische ziekte





Voorkeursbeleid: 5 voorwaarden CRM

1. **Legitiem doel.** Het doel van het voorkeursbeleid moet zijn dat beoogd wordt de achtergestelde groep in een bevoorrechte positie te plaatsen om feitelijke ongelijkheden op te heffen of te verminderen.
2. **De eis van aantoonbare achterstand.** De achterstand moet worden aangetoond, waarbij de achterstand moet worden gerelateerd aan het beschikbare aanbod.
3. **Het kenbaarheidsvereiste.** Bij de aanbieding van de functie moet duidelijk worden vermeld dat verweerster een voorkeursbeleid voert en dat de vacature voor iedereen open staat.
4. **Het zorgvuldigheidsvereiste.** Er dient een objectieve beoordeling van alle kandidaten plaats te vinden, waarbij rekening wordt gehouden met de mate waarin ieder van de kandidaten aan de functie-eisen voldoet. Benoeming van een kandidaat uit de voorkeursgroep kan alleen plaatsvinden bij gelijke geschiktheid van die kandidaat. Een absolute en onvoorwaardelijke uitsluiting van een groep is in beginsel niet toegestaan.
5. **Het evenredigheidsvereiste.** Het onderscheid dat wordt gemaakt met de maatregel dient in redelijke verhouding te staan tot het doel. Dit houdt in dat de voorkeursmaatregel moet kunnen worden gerechtvaardigd door de mate van achterstand.



Indirect onderscheid

- Indirect onderscheid: als een verschil in behandeling is gebaseerd op andere dan de expliciet in het discriminatieverbod genoemde hoedanigheden, maar deze ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze in zijn uitwerking met name personen treft die tot de beschermde groep behoren
- Verboden, tenzij het onderscheid objectief gerechtvaardigd is



Objectieve rechtvaardiging

- drie vereisten:
 1. legitiem doel (voldoende zwaarwegend (beantwoordt aan een werkelijke behoefte van organisatie of noodzakelijke doelstellingen van sociaal beleid van de overheid) en vrij van discriminatie)
 2. passend middel (bereik je met het middel het doel?)
 3. noodzakelijk middel (kan het ook op een andere manier worden bereikt (subsidiariteit)? Is het niet buiten proportie (proportionaliteit)?)
- CRM volgt altijd keurig deze lijn, zie bijv.:
<https://oordelen.mensenrechten.nl/oordeel/2022-35>



De casus

- Als er sprake is van ongelijke behandeling van gelijke gevallen en dit is toe te schrijven aan één bron is de vraag of er sprake is van direct of indirect onderscheid op grond van nationaliteit en/of ras
- Artikel 5 jo artikel 1 AWGB: onderscheid op grond van nationaliteit en ras verboden bij arbeidsvoorwaarden
- Is hier (ook) sprake van onderscheid op grond van ras? Dan geldt artikel 2 lid 5 sub a AWGB niet. HvJ EU 10 juni 2021, ECLI:EU:C:2021:477: Het begrip „indirecte discriminatie” in de zin van vornoemde bepaling is enkel van toepassing indien de vermeend discriminerende maatregel tot gevolg heeft dat in het bijzonder personen van een bepaalde etnische afstamming worden benadeeld



De casus

- Bijzondere uitzondering
- Artikel 2 lid 5 aanhef en onder a AWGB:
“Het in deze wet neergelegde verbod van onderscheid op grond van nationaliteit geldt niet:
a. indien het onderscheid is gebaseerd op algemeen verbindende voorschriften of
geschreven of ongeschreven regels van internationaal recht en”
- Zie ook CRM Oordeel 1997-13



De casus

- Is hier sprake van direct of indirect onderscheid?
- Indirect, want het gaat om het woonland.
- Artikel 2 lid 1 AWGB: “Het in deze wet neergelegde verbod van onderscheid geldt niet ten aanzien van indirect onderscheid indien dat onderscheid objectief gerechtvaardigd wordt door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.”
- Wat is het (legitieme) doel? Wat maakt het meeste kans?
- Is het middel passend en noodzakelijk?
- Wat is de rol van het feit dat de vakbonden hebben ingestemd? Zie ABN-arrest, maar ging over leeftijd. Zie ook CRM Oordeel 2023-110.



Bewijslastverdeling

- Discriminatie is vaak moeilijk te bewijzen
- Verschuiving van de bewijslast: als feiten die onderscheid kunnen doen vermoeden worden aangevoerd (zie bijv. art 10 AWGB; richtlijn 2006/54/EG) (zie bijv. Oordeel 2017-148)
- Tegenbewijs:
 - geen onderscheid gemaakt (JAR 2013/103)
 - wel onderscheid gemaakt, maar het onderscheid is niet verboden
- Belangrijk: transparantie en goede onderbouwing (<http://mensenrechten.nl/publicaties/oordelen/2012-189>)



Klachtbehandeling

- Het verbod van onderscheid bij de arbeidsomstandigheden houdt voor een werkgever mede de verplichting in om klachten over discriminatie zorgvuldig te onderzoeken en indien nodig passende maatregelen te treffen (bijv. Oordeel 2018-77).
- Behandeling klacht vereist in beginsel deugdelijk en objectief onderzoek (in principe: hoor en wederhoor).
- Passende maatregelen en terugkoppeling aan klager.
- Tekortschieten kan verboden onderscheid opleveren.



Eén casus tussendoor...



Casus: vraag 1





Casus 1: arbeidsovereenkomst zwangere vrouw niet verlengd

Een werknemer werkt voor een adviesbureau. Zij werkt in de functie van senior adviseur op basis van een arbeidsovereenkomst voor de duur van een jaar (tot en met 31 december 2024). Ze heeft na drie maanden en na zes maanden een gesprek over hoe het gaat. Het is geen beoordelingsgesprek, maar de toon van de gesprekken is positief. Er zijn ontwikkelpunten, maar er wordt haar niet duidelijk gemaakt dat haar functioneren zodanig is dat haar arbeidsovereenkomst aan het einde van de duur daarvan niet zou worden verlengd. Van collega's ontvangt ze vooral positieve feedback op haar functioneren. Ze mag een cursus gaan doen die start in 2025 en ze doet een cursus die ertoe leidt dat ze per 2025 bepaalde taken mag gaan verrichten. Ook wordt ze verantwoordelijk voor een intern project dat een aantal jaar zal duren. Medio oktober 2024 geeft ze aan dat ze zwanger is. Medio november 2024 laat de werkgever haar weten dat de arbeidsovereenkomst niet zal worden verlengd. De reden die wordt gegeven is dat de werknemer niet op het seniorniveau van haar functie acteert en er geen verwachting is dat ze dit de komende periode zal gaan doen. De werknemer stelt dat sprake is van zwangerschapsdiscriminatie en vraagt u om advies wat zij kan doen.



Casus 1: arbeidsovereenkomst zwangere vrouw niet verlengd

- Onderzoek CGB 2012: 45% van de vrouwen krijgt rondom hun zwangerschap te maken krijgen met discriminatie
- Ruim 10% van de vrouwen die heeft gesolliciteerd geeft aan dat zij expliciet zijn afgewezen vanwege hun zwangerschap, kinderwens of moederschap. Van de vrouwen die zwanger waren tijdens het solliciteren, geeft een kwart aan dat tegen hen gezegd is dat ze wegens hun zwangerschap zijn afgewezen.
- Zie: CGB-rapport "Hoe is het bevallen?"
<https://mensenrechten.nl/nl/publicatie/9889>
(bijlage 3 bij rapport geeft juridisch kader mooi weer)



Casus 1: arbeidsovereenkomst zwangere vrouw niet verlengd

- CRM 2016: 'Zwangerschapsdiscriminatie structureel probleem dat meer aandacht verdient'; 43% gediscrimineerd.
- Van de vrouwen die zwanger waren op het moment dat zij solliciteerden, is 11% weleens vanwege de zwangerschap expliciet afgewezen. Een op de vijf vrouwen vermoedt vanwege het (aankomend) moederschap niet te zijn aangenomen.
- CRM-rapport: “Is het nu beter bevallen?”
<https://mensenrechten.nl/nl/publicatie/36883>



Casus 1: arbeidsovereenkomst zwangere vrouw niet verlengd

- CRM 2020: “zwangerschapsdiscriminatie nog steeds onverminderd groot probleem”; 43% gediscrimineerd.
- Zo vermoedt een op de vijf werkzoekende vrouwen te zijn afgewezen bij sollicitaties vanwege een zwangerschap, moederschap of kindwens. Bij een op de tien sollicitanten werd dit zelfs expliciet gezegd.
- CRM-rapport: “Zwanger en werk: dat baart zorgen”
<https://mensenrechten.nl/nl/publicatie/5fb7dfef1e0fec037359c640>



Casus 1: arbeidsovereenkomst zwangere vrouw niet verlengd

- Herschikkingsrichtlijn 2006/54/EG en richtlijn 92/85/EEG
- Art. 7:646 lid 1 BW: werkgever mag geen onderscheid maken tussen mannen en vrouwen bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst. CRM: de beslissing om een arbeidsovereenkomst wel of niet te verlengen is een beslissing over het aangaan van een arbeidsovereenkomst (CRM Oordeel 2024-91, par. 6.1)
- Op grond van artikel 7:646 lid 5 onder b BW is onderscheid op grond van zwangerschap direct onderscheid op grond van geslacht. Zie ook Kamerstukken II 1990/91, 22014, nr. 3, p. 13; HvJEG 8 november 1990, ECLI:EU:C:1990:383 (Dekker); HvJEG 30 april 1998, ECLI:EU:C:1998:178 (Thibault) en HvJEG 3 februari 2000, ECLI:EU:C:2000:64 (Mahlberg).



Casus 1: arbeidsovereenkomst zwangere vrouw niet verlengd

- Op grond van artikel 7:646 lid 12 BW moet de werknemer feiten aanvoeren die een vermoeden opwekken dat sprake is van onderscheid op grond van geslacht.
- Voldoende feiten gesteld om onderscheid te kunnen doen vermoeden? Waarschijnlijk wel. Vgl.: Ktr. Almere 22 december 2023, ECLI:NL: RBMNE:2023:7041.
- Werkgever aan zet. De vraag of hij kan bewijzen dat er geen sprake is van onderscheid op grond van zwangerschap. Wat is daarvoor nodig?



Casus 1: arbeidsovereenkomst zwangere vrouw niet verlengd

- Als er sprake is van onderscheid, dan is het dus direct onderscheid en verboden
- Kan werkneemster een arbeidsovereenkomst claimen?
Over het algemeen wordt aangenomen dat een dergelijk rechterlijk oordeel te ver gaat, gelet op het uitgangspunt van contractsvrijheid. Zie ook: HvJ EG 10 april 1984 14/83



Casus 1: arbeidsovereenkomst zwangere vrouw niet verlengd

- Betrokkene kan zich wenden tot:
 1. Een antidiscriminatiebureau (ABD) – bemiddeling, hulp
 2. CRM – oordeel
 3. Civiele rechter – bindende uitspraak
- Civiele rechter kan (materiele en immateriële) schadevergoeding toekennen (JAR 2016/143)
- Billijke vergoeding (art. 7:673 lid 9 BW). Of exclusief billijke vergoeding (en dus vervaltermijn van 3 maanden)? Zie bijv.: JAR 2018/96 en ECLI:NL:RBOBR:2020:507
En een immateriële schadevergoeding (zie bijv.: Ktr. Zutphen 14 november 2024, ECLI:NL:RBGEL:2024:7926)



Richtlijn loontransparantie en de implementatie daarvan



De loonkloof





De casus

Een werkgever heeft onderzoek gedaan naar de binnen het bedrijf bestaande loonkloof. Daaruit blijkt onder meer dat binnen de functie van senior jurist 6 personen werkzaam zijn, waarvan 3 vrouwen en 3 mannen. Ook blijkt uit het onderzoek dat 2 van de 3 mannen te veel verdienen voor wat de functie waard is en 1 te weinig. Van de vrouwen verdient er 1 te veel en 2 te weinig. De werkgever wil zo snel mogelijk van de loonkloof af, maar wil werknemers niet meer betalen dan dat ze waard zijn. U wordt gevraagd de mogelijkheden in kaart te brengen.



De loonkloof

RTL **nieuws**

☁ 22 °

🚗 8 km

🚆 3 OV



Nieuws

Economie

Sport

Entertainment

Tech

Lifestyle

Editie NL

Uitzendingen

Loon mannen meer gestegen

Salariskloof tussen mannen en vrouwen is groter geworden

2 oktober 2023 05:06 • Aangepast 2 oktober 2023 10:26



De loonkloof

- In 2021 was loonkloof tussen mannen en vrouwen 5%
- Nu in 2023 is de loonkloof opgelopen tot 7,4%
- Hoogleraar: wellicht hebben de mannen beter onderhandeld...
- <https://indd.adobe.com/view/25432781-f16d-489d-a177-90aec6b532ac>
- CBS 7-12-2023: Na correctie bedroeg het loonverschil in 2022 bij de overheid 1,8 procent en in het bedrijfsleven 6,9 procent. Dat betekent dat bij de overheid het gecorrigeerde loonverschil in 2022 verder is afgenomen. In 2020 ging het nog om een loonverschil van 2,9 procent. In het bedrijfsleven is het gecorrigeerde loonverschil de laatste twee jaar ongeveer gelijk gebleven.
[https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2023/49/loonverschil-tussen-mannen-en-vrouwen-in-2022-iets-afgenomen#:~:text=In%202022%20verdienden%20vrouwen%20gemiddeld,en%2023%2C30%20euro\).](https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2023/49/loonverschil-tussen-mannen-en-vrouwen-in-2022-iets-afgenomen#:~:text=In%202022%20verdienden%20vrouwen%20gemiddeld,en%2023%2C30%20euro).)



Huidig juridisch kader loonkloof

- Artikel 7:646 lid 1 BW: “De werkgever mag geen onderscheid maken tussen mannen en vrouwen bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst, het verstrekken van onderricht aan de werknemer, in de arbeidsvoorwaarden, bij de arbeidsomstandigheden bij de bevordering en bij de opzegging van de arbeidsovereenkomst.”
- Artikel 7 lid 1 Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen (onderstreping RvA): “Bij de toepassing van artikel 646 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek wordt voor de vergelijking van de in dat artikel bedoelde arbeidsvoorwaarden met betrekking tot het loon uitgegaan van het loon dat in de onderneming waar de werknemer in wiens belang de loonvergelijking wordt gemaakt werkzaam is, door een werknemer van de andere kunne voor arbeid van gelijke waarde dan wel, bij gebreke daarvan, voor arbeid van nagenoeg gelijke waarde pleegt te worden ontvangen.”
- Artikel 157 VWEU: Iedere lidstaat draagt er zorg voor dat het beginsel van gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijke of gelijkwaardige arbeid wordt toegepast.

Maatmanmethode

Betaling salaris voor dezelfde functie

Hoogste
salaris





De Richtlijn loontransparantie en de implementatie daarvan

- Op 24 april 2023 is de “Richtlijn ter versterking van de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid door middel van beloningstransparantie en handhavingsmechanismen” (**Richtlijn loontransparantie** / Pay Transparency Directive) aangenomen.
- Richtlijn 7 juni 2023 in werking getreden
- Moet uiterlijk 7 juni 2026 geïmplementeerd zijn in Nederlandse wet.



De Richtlijn loontransparantie en de implementatie daarvan

- Internetconsultatie 26 maart 2025 gestart. Sluit 7 mei 2025
- LLU schrijft aan reactie
- Maar er zijn al enkele pareltjes binnen...

SZW moet aantonen dat dit wetsvoorstel is getoetst op nadelen voor mannen, incl. ongenoteerde overuren. Transparantie, objectieve criteria (uurloon, ervaring) en onafhankelijke controle zijn cruciaal. Zonder dit verplaatst u ongelijkheid. Ik eis een serieuze reactie.

Ondersteuningsbehoefte ligt bij mannentjes die misogynie tot diep in de vezels hebben. Graag ondersteuning bij uitleg over wat dat inhoudt en hoe dat te stoppen bij blanke witte lelijke mannen die nergens voor terug deinzen, en alleen aan zichzelf kunnen denken.

Graag cursus materiaal voor deze domme doelgroep. En zware straffen als man zich daar niet aan houdt.



De Richtlijn loontransparantie en het wetvoorstel

- De Richtlijn en het wetvoorstel bevatten een aantal maatregelen:
- De werkgever moet beschikken over loonstructuren
- O.b.v. loonstructuren wordt werk van gelijke waarde vastgesteld. Daarmee worden categorieën van werknemers vastgesteld
- Drie soorten transparantieverplichtingen:
 1. (informatie)rechten van sollicitanten
 2. (informatie)rechten van werknemers; en
 3. (actieve) rapportageverplichtingen voor grote werkgevers
- Evaluatieverplichting



Loonstructuren

- Iedere werkgever moet beschikken over loonstructuren. Instemmingsplichtig OR.
- Loonstructuren niet in de wet gedefinieerd. Wet zegt wel dat de loonstructuren alle criteria omvatten die relevant zijn voor de betreffende functie en in ieder geval vaardigheden, inspanningen, verantwoordelijkheden en arbeidsomstandigheden.
- MvT: “Onder loonstructuren wordt verstaan loonsystemen of andere methoden om de waarde van werk te beoordelen en daaraan beloning te koppelen. Hiermee kunnen verschillende functies binnen dezelfde organisatiestructuur op salariëring vergeleken worden. Het is aan te bevelen dat deze gekoppeld zijn aan een functiewaarderingssysteem, zodat je gemakkelijker functies en waardering (beloning) aan elkaar kunt koppelen. Dit is echter niet wettelijk verplicht.”



Categorieën van werknemers

- MvT: “Op basis van de door werkgevers vastgestelde en toegepaste loonstructuren, kan werk van gelijke waarde worden vastgesteld. Daarmee kunnen werkgevers vervolgens categorieën van werknemers binnen hun organisatie vaststellen, aangezien het daarbij gaat om werknemers die gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten. Het gaat dus niet alleen om het vaststellen van categorieën van werknemers die gelijke arbeid verrichten, maar ook om het indelen van groepen werknemers die werk van verschillende aard verrichten maar die wel als gelijkwaardig wordt gezien. ”
- Wet: categorie van werknemers: werknemers die gelijk of gelijkwaardige arbeid verrichten
- Instemmingsplichtig (artikel 27 WOR)



Transparantie naar sollicitanten

- Sollicitanten hebben het recht van de toekomstige werkgever informatie te ontvangen over de aanvangsbeloning of de bandbreedte ervan de betreffende functie
- Moet zonder vragen worden verstrekt, voorafgaand aan loononderhandelingen
- Werkgevers mogen sollicitanten geen vragen stellen over hun beloning in het kader van hun huidige of eerdere arbeidsverhoudingen



Transparantie naar werknemers

- Werknemers hebben het recht om schriftelijke informatie te vragen en te ontvangen over hun individuele beloningsniveau en de naar geslacht uitgesplitste gemiddelde beloningsniveaus voor categorieën van werknemers die dezelfde of gelijkwaardige arbeid verrichten
- Informatie kan worden opgevraagd en verkregen via werkgever, werknemersvertegenwoordigers of orgaan voor gelijke behandeling
- Werkgever informeert al zijn werknemers jaarlijks over het recht om de informatie te ontvangen en over de stappen die daarvoor doorlopen moeten worden
- Werkgever verstrekt informatie binnen een redelijke termijn, uiterlijk in 2 maanden
- Werknemer wordt niet belet beloning bekend te maken ten behoeve van de handhaving van het beginsel van gelijke beloning. Mag niet contractueel worden verboden



Rapportageplicht grote werkgevers

- Werkgevers moeten de volgende informatie over hun organisatie verstrekken:
a) de genderloonkloof; b) de genderloonkloof in aanvullende of variabele componenten; c) de mediane genderloonkloof; d) de mediane genderloonkloof in aanvullende of variabele componenten; e) het aandeel vrouwelijke en mannelijke werknemers die aanvullende of variabele componenten ontvangen; f) het aandeel vrouwelijke en mannelijke werknemers in elke kwartielbeloningsschaal; g) de genderloonkloof tussen werknemers, uitgesplitst naar categorieën van werknemers en naar gewone basislonen en -salarissen, en aanvullende of variabele componenten
- Hoe groter de werkgever, hoe meer en vaker informatie verstrekt moet worden
- Minder dan 100 werknemer dan verplicht de richtlijn geen informatieverstrekking, lidstaat kan er wel voor kiezen, maar dat doet NL niet



Beloningsevaluatie

- Verplichting gezamenlijke beloningsevaluatie indien aan elk van de volgende voorwaarden wordt voldaan:
 - a) uit de beloningsrapportage blijkt een verschil in het gemiddelde beloningsniveau tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers van ten minste 5 % in een categorie van werknemers;
 - b) de werkgever heeft dit verschil in het gemiddelde beloningsniveau niet gerechtvaardigd op basis van objectieve, genderneutrale criteria;
 - c) de werkgever heeft dit niet-gerechtvaardigde verschil in gemiddeld beloningsniveau niet binnen zes maanden na de datum van indiening van de beloningsrapportage verholpen.
- Beloningsevaluatie is instemmingsplichtig (artikel 27 WOR)



De casus

- **Terug naar de casus**

Een werkgever heeft onderzoek gedaan naar de binnen het bedrijf bestaande loonkloof. Daaruit blijkt onder meer dat binnen de functie van senior jurist 6 personen werkzaam zijn, waarvan 3 vrouwen en 3 mannen. Ook blijkt uit het onderzoek dat 2 van de 3 mannen te veel verdienen voor wat de functie waard is en 1 te weinig. Van de vrouwen verdient er 1 te veel en 2 te weinig. De werkgever wil zo snel mogelijk van de loonkloof af, maar wil werknemers niet meer betalen dan dat ze waard zijn. U wordt gevraagd de mogelijkheden in kaart te brengen.

Huidige situatie

Betaling salaris voor dezelfde functie

Hoogste
salaris

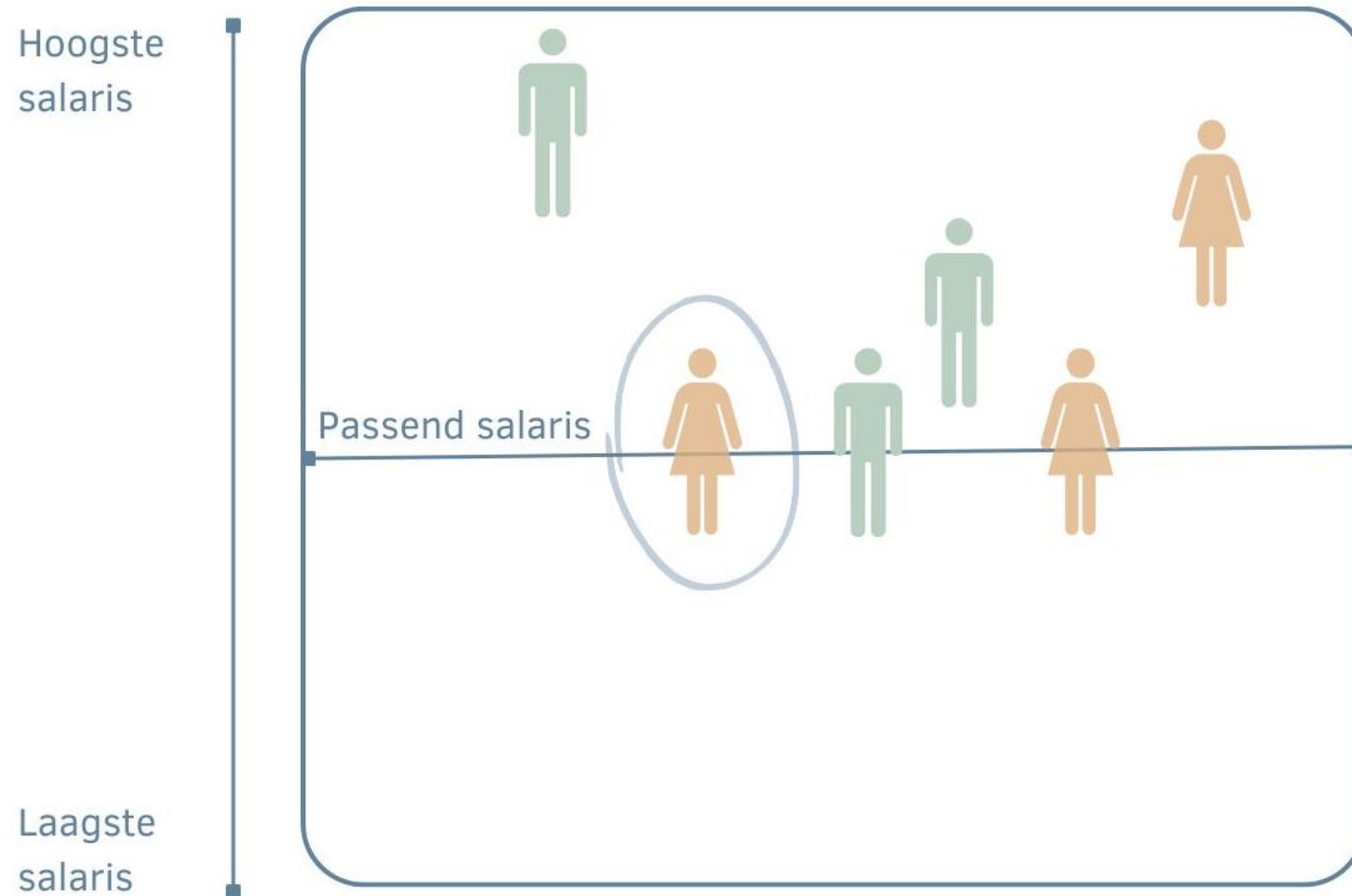


Passend salaris

Laagste
salaris

Optie 1

Betaling salaris voor dezelfde functie



Optie 2

Canadese artsen protesteren tegen hoger loon (ja, tégen)

In Canada hebben meer dan 500 artsen en meer dan 150 medicijnenstudenten via een openbare brief geprotesteerd tegen hun eigen loonsverhoging.

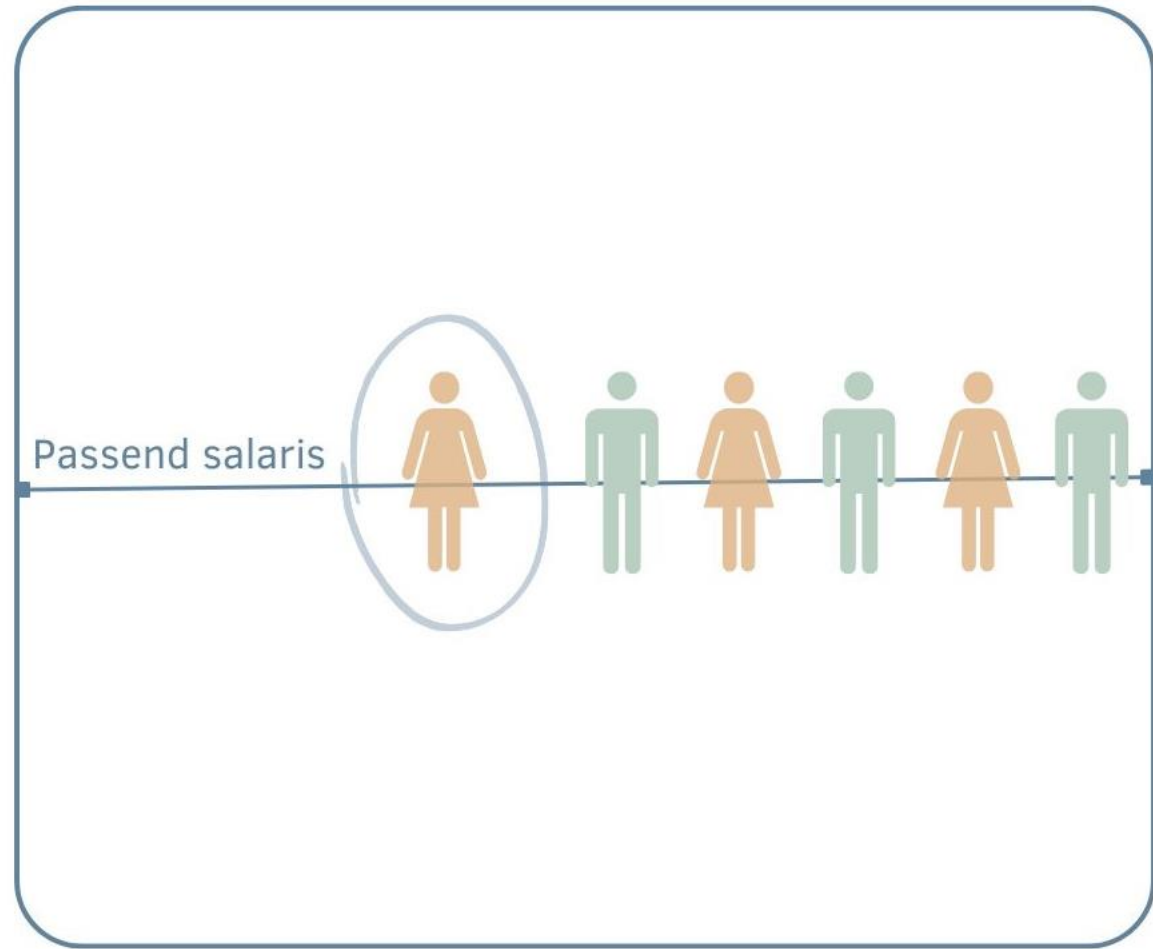
Marleen Luijt 09-03-18, 08:00 Laatste update: 09-03-18, 10:00

Betaling salaris voor dezelfde functie

Hoogste salaris

Laagste salaris

Passend salaris



Optie 3

Betaling salaris voor dezelfde functie

Hoogste
salaris



Passend salaris

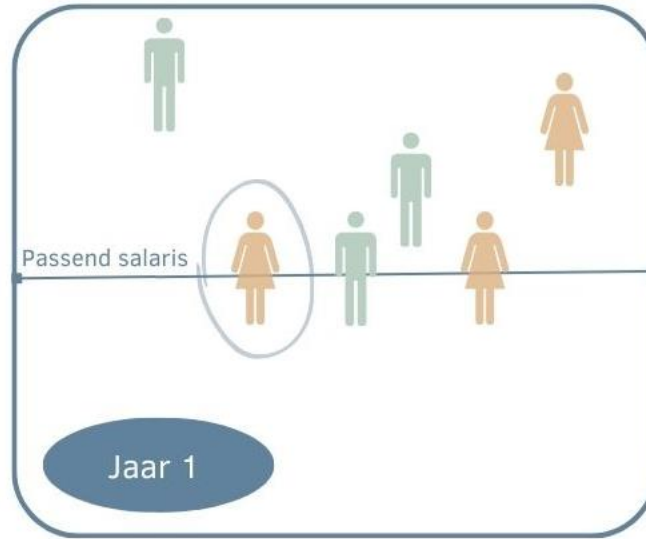
Laagste
salaris

Optie 4

Betaling salaris voor dezelfde functie

Hoogste salaris

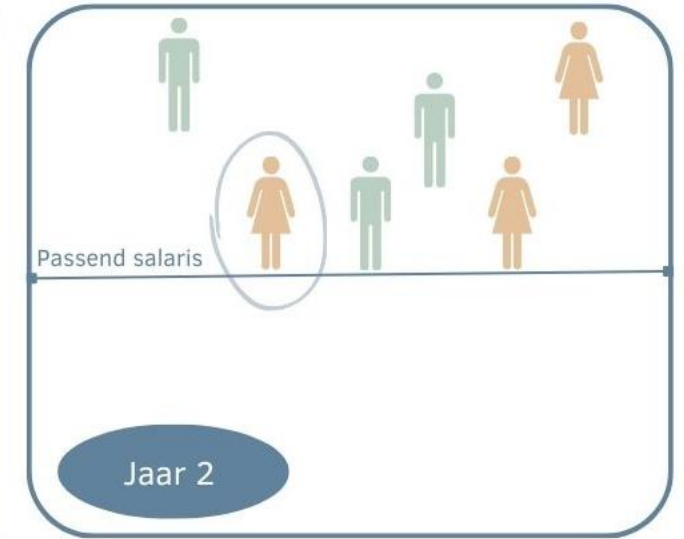
Laagste salaris



Betaling salaris voor dezelfde functie

Hoogste salaris

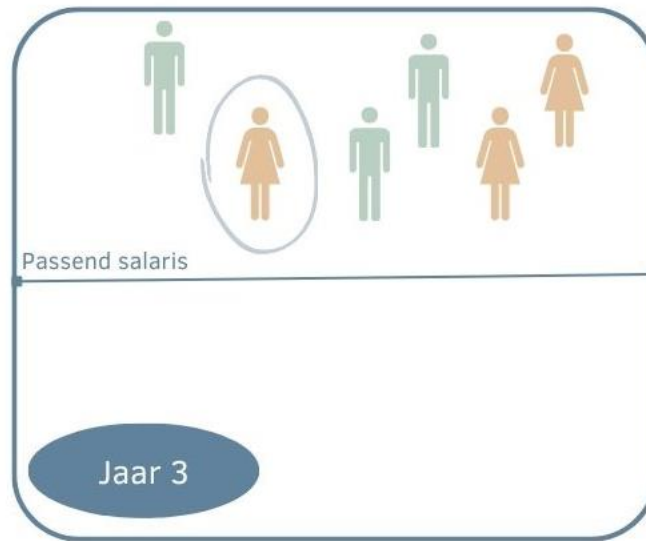
Laagste salaris



Betaling salaris voor dezelfde functie

Hoogste salaris

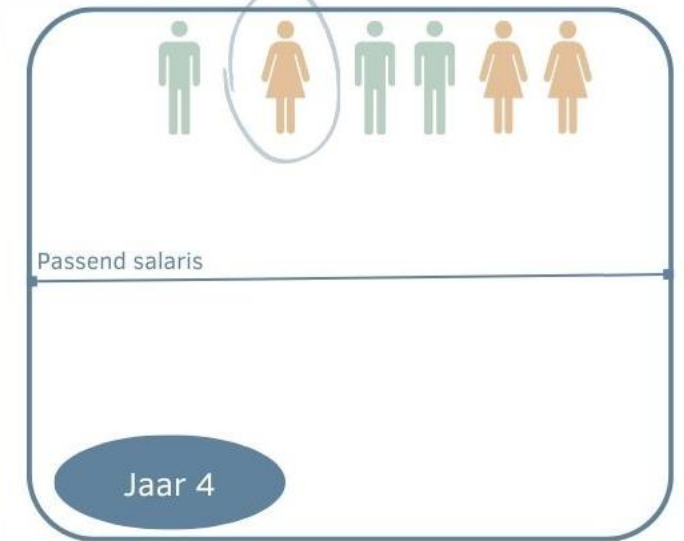
Laagste salaris



Betaling salaris voor dezelfde functie

Hoogste salaris

Laagste salaris





Wat gaat u doen?

- Optie 1
- Optie 2
- Optie 3
- Optie 4
- Ik doe helemaal niks



Conclusie casus loonkloof

- Levelling up of levelling down? Individuele maatman of groepsvergelijking?
- Salarissen van teveelverdieners bevroren?
- Stoof/Mammoet (ECLI:NL:HR:2008:BD1847), geldt ook bij collectieve wijziging (IFF ECLI:HR:2022:1759):
 1. Wijziging van omstandigheden die werkgever aanleiding geeft om wijzigingsvoorstel te doen?
 2. Redelijk voorstel?
 3. Kan aanvaarding door werknemer in het licht van de omstandigheden van het geval, in redelijkheid van de werknemer worden gevergd?



Vragen?

Ruben van Arkel

ruben@sparkeladvocatuur.nl

0612508105

0707852744