

## **Je verdiende loon! Handreiking gelijke beloning**

### **Relevante Europese arresten**

Het recht op gelijke beloning voor mannen en vrouwen is in het EU-verdrag en de Nederlandse wetgeving geregeld. Artikel 157 van het EU-Werkingsverdrag (daarvoor artikel 141 EU-verdrag en artikel 119 oud) bepaalt dat lidstaten ervoor moeten zorgen dat het beginsel van gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijke of gelijkwaardige arbeid wordt toegepast. Nationale rechters kunnen prejudiciële vragen stellen aan het Hof van Justitie van de EU waarvan de arresten ook van betekenis zijn voor de andere lidstaten.

Relevante arresten zijn hieronder samengevat. De volledige uitspraken van het Hof van Justitie van de EU zijn te vinden door [\*hier het zaaknummer in te vullen\*](#).

#### **Defrenne II (43/75) Geen onderscheid maken tussen mannen en vrouwen. EG-bepalingen over gelijk loon hebben rechtstreekse werking**

In elke rechtszaak kan een beroep worden gedaan op het beginsel van gelijke beloning op grond van geslacht zoals neergelegd in het EG-Verdrag. Ook in gevallen waarin verboden onderscheid voortvloeit uit wettelijke regelingen of collectieve arbeidsovereenkomsten. Toetsing van de norm kan slechts plaatsvinden door vergelijking van de arbeidssituatie van een man en een vrouw die bij dezelfde werkgever werkzaam zijn (zie arrest Lawrence). Op de rechtstreekse werking van artikel 157 EU-Werkingsverdrag (voorheen artikel 141 EU-Verdrag, resp. art. 119 EG-verdrag) kan een beroep worden gedaan vanaf de datum van dit arrest Defrenne II: 8 april 1976.

#### **Macarthy/Smith (129/79) Geen lagere beloning geven dan aan de maatman.**

Voorganger mag maatman zijn

Het beginsel van gelijke beloning is van toepassing ingeval een vrouwelijke werknemer een lagere beloning ontvangt dan een mannelijke werknemer die vóór de aanstelling van het vrouwelijke personeelslid in dienst was en voor de werkgever dezelfde werkzaamheden verrichtte.

#### **Murphy/Telecom (zaak 157/860) Geen lagere beloning geven dan aan de maatman, ook niet als er arbeid van meerdere waarde wordt verricht dan die van de maatman**

Het beginsel van gelijke beloning heeft ook betrekking op een situatie waarin een werknemer arbeid van meerdere waarde verricht dan degene die als vergelijkingsbasis dient. In dit geval verrichtte de vrouw arbeid van hogere waarde dan de (hoger beloonde) maatman.

#### **Danfoss (109/88) Een beloningsstelsel moet doorzichtig zijn. Werkgever moet bewijzen dat salarissysteem niet discriminerend is**

Als niet duidelijk is volgens welke criteria wordt beloond en als aangetoond kan worden dat vrouwelijke werknemers gemiddeld aanzienlijk minder verdienen dan mannelijke moet de werkgever bewijzen dat het salarissysteem niet discriminerend is. Criteria zoals opleiding of flexibiliteit mogen alleen leiden tot loonverschillen tussen mannen en vrouwen als aangetoond kan worden dat die van belang zijn voor de uitoefening van de aan de werknemer opgedragen specifieke werkzaamheden. De werkgever hoeft loonverschillen als gevolg van hantering van het criterium anciënniteit (duur van het dienstverband) niet speciaal te rechtvaardigen.

**Barber (262/88) Gelijke beloning heeft betrekking op elk onderdeel van het loon en is ook van toepassing op ontslaguitkeringen en bedrijfspensioenen**

Ontslaguitkeringen vallen onder het beginsel van gelijke beloning op grond van geslacht ongeacht of zij op grond van een arbeidsovereenkomst, wettelijke bepalingen of vrijwillig worden toegekend. Ook bedrijfspensioenen (aanvullende pensioenregelingen) vallen onder dit beginsel. De toepassing van het beginsel van gelijke beloning moet worden verzekerd ten aanzien van elk onderdeel van de beloning afzonderlijk en dus niet door de aan de werknemers toegekende voordelen in hun totaliteit te beoordelen. Zie ook JämO (236/98) en Lommers (476/99).

**Nimz (184/89) Niet ten volle meetellen van anciënniteit van deeltijders kan ongerechtvaardigd onderscheid naar geslacht opleveren**

Een cao-bepaling op grond waarvan voor de overgang naar een hogere salarisgroep de anciënniteit van deeltijdwerkers niet ten volle meetelt en die van voltijdwerkers wel wordt buiten toepassing gesteld als blijkt dat eerstbedoelde groep aanzienlijk minder mannen dan vrouwen telt. Uitzondering is dat een dergelijk onderscheid objectief gerechtvaardigd is. Hiervan kan sprake zijn indien de werkgever aantoont dat objectieve criteria worden gehanteerd die verband houden met de relatie tussen de aard van de uitgeoefende functie en de ervaring die na een bepaald aantal arbeidsuren in deze functie is verworven. Te algemene argumenten vormen over het algemeen onvoldoende rechtvaardigingsgrond. Dat bijvoorbeeld werknemers die ten minste driekwart van de arbeidstijd werken sneller bekwaamheden zouden verwerven dan werknemers die korter werken, is te generaliserend en onvoldoende reden voor een verschil in promotie naar een hogere loongroep.

**Bötel (360/90) Anders vergoeden van cursusuren deeltijders kan ongerechtvaardigd onderscheid naar geslacht opleveren**

Een regeling die bij de vergoeding van cursusuren onderscheid maakt tussen voltijders en deeltijders is niet toegestaan wanneer een groter aantal vrouwen dan mannen hierdoor benadeeld wordt en de regeling niet objectief gerechtvaardigd kan worden.

**Enderby (127/92) Werkgever moet objectieve rechtvaardiging aandragen voor een verschil in beloning tussen twee gelijkwaardige functies die nadelig uitpakt voor vrouwen.**

Wanneer significante statistische gegevens een aanmerkelijk verschil in beloning laten zien tussen twee gelijkwaardige functies waarvan de ene nagenoeg uitsluitend door vrouwen en de andere hoofdzakelijk door mannen wordt vervuld, dient de werkgever aan te tonen dat dit verschil is gebaseerd op factoren die niets van doen hebben met discriminatie op grond van geslacht. De omstandigheid dat de desbetreffende beloningen vastgesteld zijn in collectieve

onderhandelingen en dat deze, afzonderlijk beschouwd, op zichzelf geen discriminerend effect hebben, volstaat niet om het verschil in beloning tussen die twee functies objectief te rechtvaardigen. Een werkgever heeft zijn eigen verantwoordelijkheid; het argument dat sprake is van een 'historisch gegroeid' loonverschil is geen excuus.

**Helmig (399/92) Ongelijke behandeling als de totale beloning van de voltijder bij hetzelfde aantal gewerkte uren hoger is dan die van de deeltijder**

Van ongelijke behandeling is sprake wanneer de totale beloning die aan voltijdwerknemers wordt betaald, bij hetzelfde aantal uren dat uit hoofde van een dienstbetrekking is gewerkt, hoger is dan aan deeltijdwerknemers wordt betaald. Dit betekent dat voor hetzelfde aantal uren, gewerkt binnen een bepaalde periode, de totale beloning gelijk moet zijn. Hierbij maakt het niet uit of een gewerkt uur voor de ene werknemer wel en voor een andere werknemer niet binnen zijn contractuele arbeidsduur valt.

Indien bijvoorbeeld een werknemer een arbeidsduur van 20 uur heeft, zal hij voor het 22ste of 24ste uur hetzelfde uurloon dienen te krijgen als een vergelijkbare werknemer die een dienstverband van 38 uur heeft.

**Specialarbejdet- Forbundet/ Dansk Industri (Royal Copenhagen) (400/93)** Als bij een stukloonregeling niet kan worden nagegaan welke factoren bij de vaststelling van de tarieven of maatstaven bepalend zijn geweest, moet de werkgever aantonen dat er geen sprake is van discriminatie in beloning op grond van geslacht

Als bij een stukloonregeling de gemiddelde beloning van een groep werknemers die overwegend bestaat uit vrouwen die een bepaald soort arbeid verrichten aanzienlijk lager is dan de gemiddelde beloning van een groep werknemers die overwegend bestaat uit mannen die een ander soort arbeid van gelijke waarde verrichten, is dit onvoldoende om discriminatie op het punt van beloning te kunnen concluderen. Indien echter bij een stukloonregeling onmogelijk kan worden nagegaan welke factoren bij de vaststelling van de tarieven of maatstaven bepalend zijn geweest, kan de werkgever worden verplicht aan te tonen dat de geconstateerde verschillen niet op discriminatie op grond van geslacht berusten. Deze bewijslast berust in zo'n geval ook bij de werkgever als de verschillende bestanddelen van de beloning via collectieve onderhandelingen zijn bepaald.

**Kording (100/95) Mannen en vrouwen moeten gelijk behandeld worden ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces**

In een vrijstellingsregeling voor een examen dat toegang geeft tot een bepaald beroep is geregeld dat in geval van deeltijdarbeid van ten minste de helft van de arbeidsduur, de vereiste periode van beroepsactiviteit met een overeenkomstige periode wordt verlengd (berekening naar evenredigheid). Een dergelijke regeling is niet toegestaan als deze een aanzienlijk groter aantal vrouwelijke dan mannelijke werknemers raakt. Tenzij de regeling haar rechtvaardiging vindt in objectieve criteria die losstaan van elke discriminatie op grond van geslacht.

**Marschall (409/95) Voorkeursbeleid is onder bepaalde voorwaarden toegestaan.**

Volgens het Hof van Justitie van de EU blijkt in het maatschappelijk leven dat zelfs bij gelijke kwalificaties mannelijke kandidaten eerder worden bevorderd dan vrouwelijke. Er blijven bepaalde hardnekkige vooroordelen en stereotiepe ideeën bestaan over de rol en de

capaciteiten van vrouwen in het beroepsleven. Een aan vrouwen bij gelijke kwalificatie toegekende voorrang - die het evenwicht beoogt te herstellen - is niet in strijd met het gemeenschapsrecht. Voorwaarde is wel dat een objectieve beoordeling van elke individuele sollicitatie - of deze nu van een man of een vrouw afkomstig is - wordt gegarandeerd en dat de bevordering van een mannelijke kandidaat daarom niet a priori is uitgesloten. Verder geldt dat de criteria betreffende de kandidaat niet discriminerend mogen zijn ten opzichte van vrouwelijke kandidaten. Zie ook Abrahamson (407/98) en Lommers (476/99).

**Thibault (136/95) Promotiekansen mogen niet worden ontzegd vanwege afwezigheid in verband met zwangerschaps- en bevallingsverlof**

Een regeling die een vrouw het recht ontzegt op een beoordeling en daarmee op een promotiekans omdat zij wegens zwangerschaps- en bevallingsverlof niet in de onderneming aanwezig was, is niet toegestaan.

**Lewen/Denda (333/97) Kerstgratificatie is loon.**

Een kerstgratificatie kan worden beschouwd als beloning in de zin van artikel 141 EU Verdrag ook al wordt deze door de werkgever vrijwillig verstrekt en voornamelijk of uitsluitend dient als stimulans voor toekomstige arbeid en/of om de verbondenheid met de onderneming te bevorderen.

**Brunnhofer (381/99) Factoren die pas na indiensttreding bekend zijn en pas in de loop van de uitvoering beoordeeld kunnen worden, vormen bij arbeid in tijdloon geen rechtvaardiging voor ongelijke beloning**

In dit arrest is bevestigd dat het beginsel van gelijke beloning verzekerd moet zijn voor ieder afzonderlijk bestanddeel van de beloning. In geval van arbeid in tijdloon kan een verschil in beloning die aan twee werknemers van verschillend geslacht voor eenzelfde functie of gelijkwaardige arbeid bij hun aanstelling is toegekend, niet worden gerechtvaardigd door factoren die pas na de indiensttreding van betrokken werknemers bekend zijn geworden en pas in de loop van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst kunnen worden beoordeeld. Het gaat hierbij om factoren als een verschil in persoonlijke arbeidscapaciteit van de betrokkenen of in de kwaliteit van de prestaties van de ene werknemer in vergelijking met die van zijn collega.

**Lawrence (320/00) Voorwaarde voor toepasselijkheid van artikel 141 EG-verdrag is dat beloningsverschillen zijn toe te schrijven aan één bron**

Het Hof van Justitie van de EU heeft inmiddels verduidelijkt dat niets in de bewoordingen van artikel 141, lid 1 EG-verdrag erop wijst dat deze bepaling enkel van toepassing is in situaties waarin mannen en vrouwen voor eenzelfde werkgever werken. Op het artikel kan ook een beroep worden gedaan bij discriminatie die zijn oorsprong vindt in wettelijke bepalingen of cao's en ingeval de arbeid in eenzelfde onderneming of dienst wordt verricht. Wanneer de beloningsverschillen niet zijn toe te schrijven aan één bron (wetgeving, cao of dezelfde werkgever) ontbreekt een entiteit die verantwoordelijk is voor de ongelijkheid en die de gelijke behandeling zou kunnen herstellen. Een dergelijke situatie valt volgens het Hof niet onder artikel 141 EG-verdrag zodat de arbeid en de beloning van de werknemers niet op grond van dit artikel kunnen worden vergeleken.

**Allonby (256/01) Het beginsel van gelijke beloning is van toepassing als de toegangsvoorwaarden voor een door de overheid vastgestelde pensioenregeling indirect discriminerend zijn**

Een vrouwelijke leerkracht van wie de arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd, wordt aansluitend door een derde aan haar vorige werkgever 'uitgezonden' om hetzelfde werk te verrichten tegen slechtere arbeidsvoorwaarden. Zij heeft zich als zelfstandige ingeschreven voor onderwijsopdrachten. Volgens het Hof van Justitie kan betrokkene zich niet tegenover haar nieuwe werkgever beroepen op het beginsel van gelijke beloning onder verwijzing naar de beloning van een oud-collega die bij de vorige werkgever in dienst is gebleven (het beloningsverschil is niet toe te schrijven aan één bron).

Omdat de bedrijfspensioenregeling in de onderwijssector alleen geldt voor werknemers is betrokkene bovendien niet meer aangesloten bij deze regeling. Het Hof van Justitie is van mening dat betrokkene wel een beroep kan doen op het beginsel van gelijke beloning waar het gaat om een door de overheid vastgestelde pensioenregeling voor leraren, waarvan de toegangsvoorwaarden indirect discriminerend zijn. In dat geval is de wetgever de bron van de discriminatie. Voor een dergelijk beroep op grond van artikel 141 EG-Verdrag is wel vereist dat de 'werkneemster' werknemster is in de zin van dit artikel. Betrokkene kan dit ook zijn als zij formeel gezien als zelfstandige wordt aangemerkt, namelijk wanneer haar zelfstandigheid puur fictief is. Kan de 'werkneemster' op basis van statistieken aantonen dat de toegangsvoorwaarden van de pensioenregeling inderdaad indirecte discriminatie naar geslacht vormen, dan heeft dit niet alleen bindende gevolgen voor de overheids- of sociale instanties maar ook voor haar werkgever.

**Elsner/Land Nordrhein-Westfalen (285/02) Anders vergoeden van overuren van deeltijders kan ongerechtvaardigd onderscheid naar geslacht opleveren**

Een regeling die bepaalt dat zowel aan voltijdwerkers als aan deeltijdwerkers pas overuren worden uitbetaald als er meer dan vijf uur per maand wordt overgewerkt, levert indirecte discriminatie van deeltijdwerkers op indien geen objectieve rechtvaardiging daarvoor wordt aangedragen. Bij procentuele vergelijking vormen de overuren voor een deeltijder een grotere belasting dan voor voltijders.

**Cadman (17/05) Een beloningssysteem waarbij de duur van het dienstverband wordt meegewogen, is geoorloofd mits gebruik ervan past bij het beoogde doel**

Het vigerende beloningssysteem houdt rekening met de lengte van het dienstverband waarvan vaststaat dat het disproportioneel nadeliger is voor vrouwen dan voor mannen. Niettemin bevestigt het Hof van Justitie haar uitspraak van 17 oktober 1989 (zie arrest: Danfoss). Dit houdt in dat beloning gebaseerd op ervaring een objectief gerechtvaardigd systeem is en dat daarbij het gebruik van de duur van het dienstverband een aangewezen middel is. De werkgever hoeft het gebruik van dit beloningssysteem niet specifiek te rechtvaardigen, tenzij de werknemer bewijs aandraagt dat het reden geeft tot ernstige twijfel of het gebruik van dit systeem onder de omstandigheden van het geval aangewezen is voor het beoogde doel.

## **Uitspraak van het Europees Comité voor Sociale Rechten**

### ***134/2016 University Woman of Europe (UWE) v. the Netherlands***

De University of Europe heeft Nederland aangeklaagd bij het Europees Comité voor Sociale Rechten voor het niet naleven van het beginsel van gelijke beloning van vrouwen en mannen voor gelijk werk. Hiermee is Nederland volgens de University of Europe in strijd met het Europees Sociaal Handvest (ESH). Het Comité oordeelt dat in Nederland de betalingstransparantie niet gewaarborgd is en Nederland onvoldoende meetbare vooruitgang heeft geboekt bij het bevorderen van gelijke kansen voor vrouwen en mannen op het gebied van gelijke beloning.