

Je verdiende loon! Handreiking gelijke beloning

Jurisprudentie in Nederland

Hieronder staat een aantal belangrijke gerechtelijke uitspraken met betrekking tot gelijke beloning.

Uitspraken Hoge Raad

Pot: Uitgaan van laatstgenoten salaris bij inschaling mogelijk discriminerend

Het laatstgenoten salaris als uitgangspunt hanteren voor de inschaling kan discriminerend uitwerken voor herintredende vrouwen. Dan blijft mogelijk andere relevante werkervaring van de werknemer ten onrechte buiten beschouwing.

HR 25 november 1988, nr. 13346, NJ 1989, 730.

Bouma/ KLM: Slechte economische positie van een bedrijf is geen rechtvaardiging voor een jarenlang onderscheid in beloning

De ondernemings-cao voor cabinepersoneel bevat twee salarisschalen: een salarisschaal voor personeel in dienst op 31 december 1976 en een - lagere - salarisschaal voor werknemers die later in vaste dienst zijn gekomen. De werkgever voert aan dat de hogere salarisschaal een overgangsregeling is voor personeelsleden voor wie in het verleden een gunstiger salariëring heeft gegolden. Omdat vrouwen destijds niet in vaste dienst werden genomen, zitten uitsluitend mannen in de hogere salarisschaal.

De Hoge Raad is van mening dat sprake is van indirect onderscheid. Noodzakelijkheid en economische redenen van invoering van een lagere salarisschaal rechtvaardigen niet het door de werkgever gemaakte onderscheid. Meegewogen is dat dit onderscheid, voorzienbaar, van zeer lange duur zal zijn.

HR 24 april 1992, nr. 14567 NJ 1992, 689.

Agfa/Schoolderman: Gelijke arbeid moet in gelijke omstandigheden op gelijke wijze worden beloond, tenzij een objectieve rechtvaardigingsgrond ongelijke beloning toelaat

Aanvankelijk overeengekomen arbeidsvoorwaarden zijn niet doorslaggevend. De wijze waarop partijen aan die arbeidsovereenkomst uitvoering hebben gegeven, speelt mee. Indien een arbeidsovereenkomst tussen een zogenaamde tijdelijke kracht en de werkgever is aan te merken als een arbeidsverhouding voor onbepaalde tijd verplicht dit - vanwege het principe van goed werkgeverschap (artikel 7:611 BW) - de werkgever om de tijdelijke kracht op gelijke wijze te honoreren als personeel in vaste dienst.

Het Agfa-criterium is het algemeen erkende rechtsbeginsel dat gelijke arbeid in gelijke omstandigheden op gelijke wijze moet worden beloond, tenzij een objectieve rechtvaardigingsgrond een ongelijke beloning toelaat. Deze zaak betrof het algemene

gelijkheidsbeginsel en niet specifiek gelijke beloning m/v en andere in gelijke behandelingswetgeving genoemde gronden.

HR 8 april 1994, NJ 1994, 704.

Gerrits: Vereiste van een hogere opleiding kan indirect onderscheid naar geslacht opleveren. Werkgever heeft een eigen verantwoordelijkheid voor naleving gelijke behandelingsprincipe, ook bij een algemeen verbindend verklaarde cao

In een salarisregeling wordt bij de doorgroeimogelijkheden onderscheid gemaakt tussen verschillende groepen leidinggevenden op basis van het al dan niet beschikken over een bepaald diploma. Het blijkt dat hierdoor met name vrouwelijke leidinggevenden worden beperkt in hun doorgroeimogelijkheden. Dit is indirect onderscheid waarvoor in dit geval geen objectieve rechtvaardigingsgrond bestaat: de leidinggevenden met de lagere diploma's blijken over vergelijkbare kennis en ervaring te beschikken.

De salarisregeling is onderdeel van een cao die algemeen verbindend is verklaard. De werkgever die gehouden is deze cao toe te passen, is niet gevrijwaard van een claim in verband met ongelijke beloning. De werkgever heeft een eigen verantwoordelijkheid voor de naleving van de wetgeving inzake gelijke behandeling.

Het verbod om onderscheid te maken tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers staat in artikel 157 van het EU-Werkingsverdrag (voorheen artikel 119 EEG-Verdrag), een bepaling van hoger recht.

HR 3 januari 1997, RvdW 1997, 14 C.

Parallel Entry/KLM: Met betrekking tot het algemene gelijkheidsbeginsel ook kijken naar omstandigheden van het geval (redelijkheid en billijkheid)

Het Agfa-criterium (zie ook uitspraak Agfa hierboven) is niet altijd van toepassing. Als er sprake is van onderscheid dat niet door de wet of door een rechtstreeks werkende verdragsbepaling wordt verboden, moet getoetst worden aan de eisen van goed werkgeverschap (artikel 7:611 BW). Hierbij moeten de algemene eisen van redelijkheid en billijkheid (artikel 6:2 en 6:248 BW) in acht worden genomen.

Dit betekent dat het Agfa-criterium naast andere omstandigheden betrokken moet worden in de afweging. Niet alleen de verrichte arbeid zelf maar ook andere factoren, zoals opleiding, ervaring of geschiktheid voor een andere functie, kunnen worden betrokken bij de beantwoording van de vraag of sprake is van gelijke arbeid.

HR 30-01-2004, nr. C02/176HR, NJ 2008, 536. [ECLI:NL:HR:2004:AM2312](#).

Uitspraken gerechtshoven

Gerechtshof 's-Gravenhage: Afschaffing toeslag voor nieuwe werknemers is niet in strijd met het beginsel van gelijke beloning, tenzij hierdoor sprake is van onderscheid op grond van geslacht.

Tot 1989/1990 betaalt een werkgever diverse toeslagen aan zijn toenmalige werknemers. Deze toeslagen worden vervangen door een vaste (prestatie)toeslag. Rond 1993 besluit de werkgever nieuwe werknemers nog slechts overeenkomstig de cao te betalen en geen toeslag

toe te kennen. De 'nieuwe' werknemers stellen dat er sprake is van ongelijke beloning voor werk van gelijke waarde. De kantonrechter wijst de vordering tot toekenning van de (prestatie)toeslag af.

Het Gerechtshof overweegt vervolgens dat het de werkgever vrij staat om met nieuwe, vanaf 1993 aangenomen, werknemers arbeidsovereenkomsten aan te gaan met een inhoud die hij vrijelijk met deze werknemers mag bepalen met als financiële ondergrens de van toepassing zijnde cao. Omdat aan de vóór 1993 aangenomen werknemers een toezegging is gedaan tot betaling van een vaste toeslag en aan de vanaf 1993 aangenomen werknemers niet is er een objectieve rechtvaardiging voor verschillen in beloning die daarna zijn ontstaan. Daarbij is niet van betekenis hoe lang die verschillen blijven voortduren. Evenmin is relevant welke beweegredenen de werkgever heeft gehad bij de wijziging van de arbeidsvoorwaarden zoals harmonisatie van de arbeidsvoorwaarden of bezuiniging. Er is geen rechtsregel die de werkgever verplicht om zijn werknemers voor hetzelfde werk op gelijke wijze te belonen anders dan wanneer er sprake is van discriminatie op grond van geslacht, ras, geloofsovertuiging of seksuele geaardheid.

Verwijzing naar [Parallel Entry/KLM-arrest](#) is onterecht omdat het niet gaat om ongelijke behandeling vanwege de arbeidsduur maar om arbeidsovereenkomsten met nieuwe werknemers.

Gerechtshof 's-Gravenhage: 4-02-2005 JAR 2005/113.

Gerechtshof 's-Gravenhage: Persoonlijke salarisverhoging geen rechtvaardiging voor ongelijke beloning naar geslacht.

Werkneemster heeft een functie van gelijke waarde als die van drie mannelijke collega's. Eén van deze mannelijke collega's ontvangt een boven-functionele beloning (schaal 46) die de werkneemster niet krijgt. Volgens de werkgever heeft deze collega een persoonlijke salarisverhoging gekregen omdat hij daarop bleef aandringen en moet deze verhoging worden gezien als een gunst die elk moment ongedaan kan worden gemaakt.

De Commissie Gelijke Behandeling (CGB) acht dit geen afdoende verweer en concludeert dat sprake is van onderscheid naar geslacht. Overweging daarbij is dat de collega reeds sinds 1994 de toeslag ontvangt zodat geen sprake is van een tijdelijke gunst maar van een verworven recht. De werkneemster heeft vervolgens bij de rechtbank met succes inschaling in dezelfde salarisschaal gevorderd.

In hoger beroep bij het Gerechtshof stelt de werkgever dat er te weinig rekening is gehouden met het feit dat de mannelijke collega een achterliggende historie heeft die teruggaat tot de oprichting van de stichting en dat werkneemster slechts incidenteel werkzaamheden van gelijke aard verricht. Het Gerechtshof vindt deze verweren onvoldoende onderbouwd. Het feit dat de vorderingen van de andere mannelijke collega's zijn gestrand bij de CGB is niet relevant. Evenmin als de stelling dat werkneemster bij haar volgende werkgever akkoord zou zijn gegaan met haar huidige schaal (schaal 40). De werkgever moet met terugwerkende kracht het loon behorende bij schaal 46 aan werkneemster betalen.

Gerechtshof 's-Gravenhage 17-02-2006, JAR 2006/97 [ECLI:NL:GHSGR:2006:AV4715](#).

Gerechtshof Amsterdam: Forfaitaire reparatie indirecte discriminatie bij inschaling door regeling met vakbond maatgevend, tenzij te grote discrepantie in individuele gevallen

Vrouwelijk cabinepersoneel is, toen ze een vaste aanstelling kregen, ingeschaald in het aanvangssalaris van de salarisschaal van de cao zonder rekening te houden met eerdere werkervaring als stand-by en in de tijdelijke aanstellingen. Na een oordeel van de Commissie Gelijke Behandeling (1997-4) zijn de KLM en de Vakbond voor Nederlands Cabinepersoneel (VNC) een regeling overeengekomen waarin deze indirecte discriminatie bij de inschaling in beginsel is gerepareerd (een half jaar per ervaringsjaar met een maximum van vijf jaar). Het Gerechtshof oordeelt dat indien deze toepassing in individuele gevallen tot te grote discrepantie tussen anciënniteit en beloning leidt verbetering in rechte kan worden afgedwongen. Groepsactie door een andere vakbond is dan niet mogelijk. Eventuele verjaring, voor zo ver niet gestuit, geldt voor de loonvordering en niet voor de ingebrachte ervaringsjaren mits deze aansluitend voorafgaand aan het vast dienstverband langjarig, regelmatig en substantieel waren.

Gerechtshof Amsterdam 08-05-2008 [ECLI:NL:GHAMS:2008:BD8713](#).

Gerechtshof Amsterdam: Verminderen bonus vanwege afwezigheid wegens zwangerschapsklachten en zwangerschapsverlof geen verboden discriminatie

Anders dan de Rechtbank Utrecht (ECLI:NL:RUTR:2008:BG4779) en de Commissie Gelijke Behandeling (CGB [oordeel 2007-188](#)) acht het Gerechtshof Amsterdam het geen verboden discriminatie als de werkgever een bonus vermindert vanwege afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid in relatie tot zwangerschap.

Het Gerechtshof verwijst naar het arrest McKenna van Het Hof van Justitie EG (C-191-03 8 september 2005). Hierin is een korting op het loon vanwege afwezigheid wegens zwangerschap op dezelfde wijze als korting op het loon wegens andere ziekten aanvaardbaar geacht tenzij het loon/de uitkering zo laag zou worden dat het doel van de bescherming van de zwangere werknemer op de helling komt te staan. De bonus moet volgens het Gerechtshof beschouwd worden als loon (in de zin van artikel 7:628 lid 3 BW). De werkgever heeft geen loondoorbetalingsplicht tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof en hoeft dus ook de bonus gerelateerd aan deze periode niet te betalen.

Gerechtshof Amsterdam: 27-4-2010 [ECLI:NL:GHAMS:2010:BN2034 / JAR 2010/142](#).

Gerechtshof 's-Hertogenbosch: Verschuiving bewijslast. Salarisafspraken met maatman op basis van eerder verdiend salaris verboden onderscheid

Volgens de Commissie Gelijke Behandeling (CGB [oordeel 2008-23](#)) is sprake van verboden onderscheid door een maatman met (nagenoeg) dezelfde functie na het behalen van een vereist diploma een grotere salarissprong (vier periodieken) te laten maken dan werknemster. Ondoorzichtige toepassing van beloningsmaatstaven komt voor rekening van de werkgever. De kantonrechter Maastricht is vervolgens van oordeel dat de werkgever terecht een beroep heeft gedaan op verjaring.

Het Gerechtshof is het niet eens met het beroep op de verjaring en komt tot een inhoudelijke bespreking. Het accepteert evenmin de verklaring van de werkgever dat er een vergissing is gemaakt door de toenmalige, inmiddels overleden, directeur die de maatman vier periodieken extra zou hebben gegeven na het behalen van een diploma. De toezegging bleek namelijk al in de aanstellingsovereenkomst met de maatman opgenomen te zijn. Werknemster heeft voldoende feiten aangeleverd die doen vermoeden dat de werkgever onderscheid heeft

gemaakt op grond van geslacht. Werkgever wordt door het Gerechtshof in de gelegenheid gesteld aanvullende informatie te geven.

Gerechtshof 's-Hertogenbosch 13-11-2012 Tussenvonnis [ECLI:NL:GHSHE:2012:BY3844](#).

In een vervolguitspraak op 05-03-2013 oordeelt het Gerechtshof dat de werkgever onvoldoende duidelijkheid heeft verschaft. Op een aantal punten matigt het Gerechtshof echter de vorderingen van werkneemster: de datum waarop de ongelijke beloning een aanvang nam, moet wat later gesteld worden en de wettelijke verhoging wordt gematigd tot 25%. Een vergoeding van € 500 voor de kosten van de procedure bij de CGB acht het Gerechtshof redelijk. Omdat op alle geschilpunten is beslist, geeft het Gerechtshof partijen in overweging om in onderling overleg te komen tot beëindiging van dit geding.

Gerechtshof 's-Hertogenbosch 05-03-2013 [ECLI:NL:GHSHE:2013:BZ3454](#).

Uitspraken rechtbank

Rechtbank Amsterdam - Inschalen naar laatstgenoten salaris kan discriminerend zijn

De rechtbank overweegt dat de situatie van de betrokken vrouw (herintreedster) exemplarisch is voor het overgrote deel van de vrouwen die werkzaam waren in het onderwijs voorafgaand aan en in de tachtiger jaren. Deze vrouwen hebben bij (her)intreding geen laatstgenoten salaris gekregen of hun laatstgenoten salaris weerspiegelt niet de daadwerkelijk opgedane ervaring. Omdat het overgrote deel van de mannen geen gedwongen loopbaanonderbreking heeft, is sprake van indirect onderscheid tussen mannen en vrouwen. Daarvoor bestaat in dit geval geen objectieve rechtvaardiging (zie ook Pot-arrest HR).

Rechtbank Amsterdam: 10 december 1997, nr. H 96.1699.

Rechtbank Amsterdam – Bij inschaling rekening houden met elders opgedane relevante (werk) ervaring

Bij inschaling moet rekening worden gehouden met buiten het onderwijs opgedane relevante (werk)ervaring, ook als die is opgedaan tijdens een loopbaanonderbreking in verband met zorgtaken.

Rechtbank Amsterdam: 24 november 1999, JAR 2000/25.

Rechtbank Amsterdam – vergoedingsregeling hoofdzakelijk voor mannelijke werknemers niet objectief gerechtvaardigd

Werkgever heeft de tegemoetkoming ziektekostenpremie aan particulier verzekerden in stand gelaten, nadat, door wetswijziging, het onderscheid ziekenfonds/particulier verzekerden is vervallen. Dit is een ongeoorloofd onderscheid omdat in de groep van voormalig particulier verzekerden mannen oververtegenwoordigd zijn. Er is geen objectieve rechtvaardigingsgrond. Voor ieder onderdeel van de arbeidsvoorwaarden moet gelijke behandeling zijn gewaarborgd.

Rechtbank Amsterdam: 18-06-2008 [ECLI:NL:RBAMS:2008:LJN: BD4563](#). (Zie ook: [CGB-Oordeel 2006-183](#)).