

Je verdiende loon! Handreiking gelijke beloning Oordelen College voor de Rechten van de Mens

Het College voor de Rechten van de Mens belicht, bewaakt en beschermt mensenrechten en bevordert de naleving daarvan in praktijk, beleid en wetgeving. Het College is, vanaf oktober 2012, de rechtsopvolger van de Commissie Gelijke Behandeling (CGB) en geeft net als de CGB ook oordelen over klachten aangaande gelijke behandeling. Wie denkt te worden gediscrimineerd, kan een klacht indienen bij het College. Dat doet vervolgens onderzoek en hoort de werkgever.

Hieronder volgt een samenvatting van de oordelen over gelijke beloning sinds de Stichting van de Arbeid de herziene geactualiseerde checklist gelijke beloning van mannen en vrouwen publiceerde (publicatienr. 1/09). Via een link bij de titel van elke samenvatting is ook de volledige uitspraak te vinden.

Zie voor alle oordelen op de website van het College: <https://mensenrechten.nl/nl/oordelen>

Oordeel 2009-67 Salarisonderhandelingen, ondoorzichtige toepassing beloningsmaatstaven, geen objectieve rechtvaardiging, verboden onderscheid geslacht en ras.

Vrouw van Chinese afkomst is zeven treden lager ingeschaald dan autochtone mannelijke collega die drie maanden later in dezelfde functie aantrad – een verschil van zo'n € 1500 bruto per maand. De door de werkgever aangedragen beloningsmaatstaven waarvan de toepassing tot het verschil zouden leiden zijn: opleiding, eerder opgedane relevante ervaring en laatstgenoten salaris in combinatie met salarisonderhandelingen. Al deze maatstaven zijn onderzocht door de CGB, die concludeerde dat het verschil niet gerechtvaardigd is.

Beloningsmaatstaven zijn niet transparant gehanteerd. CGB concludeert tot verboden onderscheid op grond van geslacht en ras.

Oordeel 2010-44 Laatstverdiend salaris geen goed criterium inschaling

Werkneemster stelt als docente te laag zijn ingeschaald ten opzichte van haar mannelijke collega. De school waar werkneemster werkt, schaalt nieuwe docenten in op grond van hun laatstverdiende salaris conform de cao. Daarbij wordt ervan uitgegaan dat de vorige werkgever relevante betaalde of onbetaalde werkervaring heeft meegewogen bij de inschaling. De onbetaalde ervaring die werkneemster heeft opgedaan toen zij voor haar kleine kinderen zorgde, is volgens haar ten onrechte niet meegewogen.

Het laatstverdiende salaris is geen neutrale maatstaf omdat daarmee seksdiscriminatie bij inschaling niet kan worden uitgesloten. Hoewel de inschaling in dit geval evenredig lijkt met de ervaring van werkneemster, is werkgever er naar het oordeel van de CGB niet in geslaagd het beloningsverschil tussen werkneemster en de maatman te verklaren door factoren die niets

te maken hebben met discriminatie op grond van geslacht. Er is derhalve sprake van verboden onderscheid.

Oordeel 2010-64 Ongerechtvaardigd beloningsverschil door inschaling op basis van laatstverdiend salaris en salarisonderhandeling bij indiensttreding.

Werkneemster is gelijktijdig met mannelijke collega als ambulancechauffeur in dienst getreden bij een ambulancedienst. Het is hetzelfde werk maar de mannelijke collega verdient ongeveer € 450 per maand meer. Verschil is ontstaan bij indiensttreding. Werkgever heeft indertijd in de salarisonderhandeling het voorstel van maatman geaccepteerd om aan te sluiten bij laatstverdiende salaris bij vorige werkgever, ook was dat salaris hoger wegens extra gewerkte uren. CGB oordeelt dat werkgever niet dezelfde beloningsmaatstaven heeft toegepast en dat werkgever niet heeft onderzocht in welke mate laatstverdiende salaris uitdrukking is van relevante werkervaring. Conclusie is dat werkgever verboden onderscheid op grond van geslacht heeft gemaakt.

Oordeel 2011-25 Arbeid van (nagenoeg) gelijke waarde niet anders belonen

Werkneemster is op 1 mei 2003 in dienst getreden als arts sociale psychiatrie. Door haar werkgever is zij ingeschaald in een functiegroep. In haar arbeidsovereenkomst is verwezen naar de functiebeschrijving. Op 12 mei 2003 is een man als arts in dienst getreden die niet werd ingeschaald in een functiegroep. Zijn salarisniveau werd hoger vastgesteld dan dat van werkneemster. In de arbeidsovereenkomst van de man zijn twee taken opgenomen die in hoofdlijnen als omschrijving van zijn functie gelden. Werkneemster ontdekt na enige tijd dat zij minder salaris ontvangt dan haar mannelijke collega die net na haar in dienst is getreden, terwijl zij dezelfde werkzaamheden verrichten. Ook verdient ze minder dan een aantal andere mannelijke collega-artsen.

De CGB schakelt een functiewaarderingsdeskundige in die vaststelt dat de arbeid van nagenoeg gelijke waarde is. Ook overige overwegingen van de werkgever - arbeidsmarktcrapte, laatstgenoten salaris, onderhandeling met maatman - worden door de CGB gemotiveerd verworpen omdat dit geen objectieve beloningsmaatstaven zijn. De CGB oordeelt dat sprake is van verboden onderscheid op grond van geslacht.

Oordeel 2011-202 Laatstverdiende loon geen deugdelijke beloningsmaatstaf

Een in een ziekenhuis werkzame man stelt dat hij ten onrechte minder verdient dan zijn ongeveer gelijktijdig aangestelde vrouwelijke collega in dezelfde functie. Die heeft na onderhandeling een extra periodiek gekregen op basis van een hoger laatstverdiend loon. De CGB oordeelt dat aansluiten bij het laatstverdiende salaris geen deugdelijke maatstaf is. Het ziekenhuis heeft verboden onderscheid op grond van geslacht gemaakt bij de beloning.

Oordeel 2011-203 Gelijk werk, ongelijke beloning door onderscheid bij bevordering

Werkneemster gaat bij een scholengemeenschap werken als eerstegraads bevoegd docent Frans. Zij werkt eerst in deeltijd op basis van een tijdelijk contract en daarna met een vast contract in een hogere maximumschaal. Op verzoek van de school gaat de vrouw voltijds werken waarbij de maximumsalarisschaal wordt aangepast naar beneden. Werkneemster stelt dat een aantal mannelijke collega's voor hetzelfde werk een hogere beloning ontvangt na bevordering naar een hogere salarisschaal. De CGB oordeelt dat er inderdaad sprake is van

een verboden onderscheid op grond van geslacht. Daarnaast stelt de CGB vast dat de school verboden (indirect) onderscheid heeft gemaakt bij bevordering.

Oordeel 2012-62 Gelijke functie, ongelijke inschaling

Vier werknemers stellen dat sprake is van ongelijke beloning op grond van geslacht. Een mannelijke collega is in dezelfde periode in dezelfde functie in dienst getreden bij de Stichting. Hij is hoger ingeschaald dan de werknemers. De Stichting voert aan dat zij de intentie had om de mannelijke collega coördinerende taken uit te laten voeren. Daarom is hij hoger ingeschaald. Deze inschaling is in stand gebleven hoewel van meet af aan duidelijk was dat de mannelijke collega geen coördinerende taken verrichtte.

De CGB oordeelt dat de Stichting een verboden onderscheid op basis van geslacht heeft gemaakt door werknemers in dezelfde functie lager te belonen.

Oordeel 2012-76 Inschaling op basis van feitelijk inkomen in vorige baan, indirect onderscheid

Bij de inschaling van de voltijdspositie in opleiding voor politiekundig bachelor is het politiekorps uitgegaan van het feitelijk genoten inkomen zonder rekening te houden met het feit dat dit door betrokkene in deeltijd was verworven. De CGB oordeelt dat sprake is van indirect onderscheid naar geslacht omdat, ook bij de politie, vrouwen vaker in deeltijd werken. Onvoldoende is onderzocht of andere wijzen van inschaling, bijvoorbeeld aansluiting bij uurloon, tot geen of minder onderscheid zouden leiden.

Oordeel 2012-86 Doorwerken afwezigheid in verband met zwangerschap bij loonsverhoging

Werkneemster bij ICT-dienstverlener krijgt negatieve eindbeoordeling. Als gevolg daarvan ontvangt zij een zeer lage loonsverhoging aan het eind van het jaar waarin zij afwezig was wegens zwangerschaps- en bevallingsverlof en daarna voor het kolven van borstvoeding verlof opnam. De CGB oordeelt dat verboden onderscheid op grond van geslacht is gemaakt nu de werkgever niet inzichtelijk heeft gemaakt hoe de negatieve beoordeling tot stand is gekomen en de door werknemster aangevoerde opmerkingen van de leidinggevende niet heeft ontkend.

Oordeel 2012-142 Ongelijke inschaling bij dezelfde functie, verboden onderscheid

Een werknemster treedt in dienst als medior groepsleider bij een justitiële jeugdinstelling. Enkele maanden later wijzigt de instelling in een jeugdzorginstelling. Een mannelijke collega van werknemster treedt dan in dienst, ook als medior groepsleider. De man is bij indiensttreding drie periodieken hoger ingeschaald dan werknemster. Volgens de werkgever heeft deze hogere inschaling te maken met de arbeidsmarktkrapte, relevante werkervaring en een betere onderhandelingsvaardigheid. Daarnaast heeft de werkgever aangevoerd dat sprake zou zijn van een gewijzigd functieprofiel en dat werknemster destijds bij een andere werkgever in dienst is getreden. De CGB heeft geoordeeld dat sprake is van een verboden onderscheid op grond van geslacht bij de arbeidsvoorwaarden. Collega's zijn aangenomen op hetzelfde functieprofiel en blijken evenveel werkervaring te hebben. Volgens de CGB is betere onderhandelingsvaardigheid geen objectieve beloningsmaatstaf en ook de eventuele arbeidsmarktkrapte als beloningsmaatstaf is in dit geval niet deugdelijk.

Oordeel 2013-90 Geen gelijkwaardig werk, wel onderscheid door niet openstellen vacature

Werkneemster werkt als medewerker administratie/secretariaat. Ze stelt dat het bedrijf verboden onderscheid maakt door een mannelijke collega in een volgens haar gelijkwaardige functie meer te betalen. Volgens de door het College ingeschakelde functiewaarderingsdeskundige is geen sprake van gelijkwaardige functies. Het College oordeelt dat niet is gebleken dat het bedrijf verboden onderscheid heeft gemaakt bij beloning. Werkneemster stelt dat verboden onderscheid is gemaakt door de betreffende maatman te bevorderen tot hoofd administratie. Het College stelt vast dat er een ondoorzichtige procedure voor bevordering is gevolgd: er is geen vacature opgesteld, de betrokken werkneemster heeft niet kunnen solliciteren en er blijken in het bedrijf alleen mannen in leidinggevende functies werkzaam te zijn. Er is een vermoeden van indirect onderscheid op basis van geslacht. Het bedrijf heeft niet duidelijk kunnen maken waarom de vacature niet is opengesteld en waarom betrokkende niet heeft kunnen solliciteren. Daarom concludeert het College dat het bedrijf jegens de werkneemster verboden onderscheid op grond van geslacht heeft gemaakt bij de bevordering.

Oordeel 2013-130 Lagere beloning mannelijke collega objectief gerechtvaardigd

Een mannelijke docent stelt dat hij in de periode 1998-2010 een lagere beloning kreeg dan een vrouwelijke collega; hij vindt dat hij op grond van zijn geslacht ongelijk beloond is. Het College stelt vast dat de man en zijn collega arbeid van gelijke waarde verrichtten. Uit het Brunnhofer-arrest van het Europees Hof van Justitie volgt dat bij zo'n schijn van discriminatie de werkgever moet aantonen dat het verschil wordt veroorzaakt door objectieve factoren die niets van doen hebben met discriminatie op grond van geslacht. Volgens het College is de werkgever erin geslaagd drie objectieve factoren aan te dragen. Daarom oordeelt het College dat geen onderscheid op grond van geslacht gemaakt is.

Oordeel 2014-48 Hogere beloning maatman en -vrouw objectief gerechtvaardigd

Een vrouw van Surinaamse afkomst stelt dat zij met jobgrade 6 lager is ingeschaald en daardoor lager beloond wordt dan twee collega's met dezelfde functie – een mannelijke collega met jobgrade 8 en een vrouwelijke collega van Nederlandse afkomst met jobgrade 7. Het College stelt vast dat de vrouw en de maatmensen arbeid van gelijke waarde verrichten en dat de maatmensen een hogere beloning ontvangen waarmee de schijn van discriminatie wordt gewekt. Onder verwijzing naar het Brunnhofer-arrest van het Europees Hof van Justitie moet de werkgever aantonen dat dit verschil in beloning wordt verklaard door objectieve factoren die niets van doen hebben met discriminatie. Daarin slaagt de werkgever: het verschil wordt verklaard door de eerder bij hetzelfde bedrijf vervulde zwaardere functies van de maatmensen en het beleid dat medewerkers niet teruggezet worden in salaris als ze een lagere functie gaan bekleden. Het College ziet geen aanknopingspunten om aan te nemen dat dit beleid discriminerend is naar geslacht en/of ras en oordeelt daarom dat er geen sprake is van ongelijke beloning op grond van geslacht en/of afkomst.

Oordeel 2015-05 Hogere beloning mannelijke collega gerechtvaardigd – andere functie waarvoor sprake was van arbeidsmarktkrapte

In het bedrijf werkten twee mensen: een vrouw en een man. De vrouw vindt dat zij ten onrechte een lager salaris krijgt voor werk van gelijke waarde. Het bedrijf stelt dat het werk van de man meer waard was omdat het specifieke kennis en ervaring vroeg die schaars was. Het College oordeelt dat het bedrijf voldoende onderbouwd heeft dat voor de specifieke functie van de man arbeidsmarktkrapte bestond en acht het verschil in salaris hierdoor volledig verklaard. Geen sprake van discriminatie op grond van geslacht.

Oordeel 2015-12 Discriminatie zwangere werknemer bij bonusregeling

Het bedrijf maakt met een vrouwelijke werknemer en teamgenoot afspraken over een bonus als een bepaalde omzet gehaald wordt. De vrouw wordt zwanger en is in verband daarmee vaak ziek. De afgesproken omzet wordt niet gehaald maar de teamgenoot krijgt wel een incentive en de vrouw niet. Het College oordeelt dat het bedrijf hiermee de vrouw discrimineerde op grond van geslacht.

Oordeel 2015-35 Hogere inschaling opvolgster onderbouwd door zwaardere functie

Een mannelijk projectleider, ingeschaald in schaal 10, stelt dat sprake is van discriminatie op grond van geslacht omdat zijn opvolgster ingeschaald is in schaal 12. Volgens de werkgever kunnen de functies niet met elkaar worden vergeleken omdat na evaluatie een ander functieprofiel is opgesteld met zwaardere eisen wat betreft opleiding, niveau van werkervaring en dergelijke. Uit het loononderzoek van het College blijkt dat bij aanvang van het dienstverband van de opvolgster de functietaken gelijkwaardig waren maar dat de opvolgster zich binnen redelijke tijd tot het door de werkgever gewenste hogere niveau ontwikkelde. De functie van de man is dus niet van gelijke waarde als de functie van de opvolgster en daarom is er geen sprake van discriminatie naar geslacht.

Oordeel 2018-30 Geen gelijkwaardige functies en daarom geen verboden onderscheid

Een vrouwelijke marketing manager stelt dat ze lager beloond wordt dan haar mannelijke collega's. Volgens de werkgever zijn haar taken en verantwoordelijkheden niet te vergelijken met die van de collega's die zij aanvoert. De betreffende vrouw weerspreekt dat niet. Het College oordeelt op basis van de functiebeschrijvingen dat het om andere, zwaardere functies gaat en dat er geen onderscheid op grond van geslacht wordt gemaakt bij de beloning jegens de vrouw.

Oordeel 2018-35 Opschorting toekenning salarisperiodiek vanwege zwangerschaps- en bevallingsverlof is verboden onderscheid op grond van geslacht

Een vrouw werkte op basis van twee opeenvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten. In de periode van de eerste overeenkomst was ze zwanger. Na afloop van haar bevallingsverlof had ze een beoordelingsgesprek waarin de leidinggevende zei de beoordeling voor een salarisverhoging uit te stellen wegens beperkte beoordelingsmogelijkheid. In het verslag van dat gesprek wordt verwezen naar de reden van haar afwezigheid, het zwangerschapsverlof. Het College oordeelt dat dit verboden onderscheid op grond van geslacht is. Daarnaast acht het College door de vrouw bewezen dat ze benadeeld is omdat ze klaagde over zwangerschapsdiscriminatie (victimisatie).

Oordeel 2020-55 Verboden onderscheid op grond van geslacht bij arbeidsvoorwaarden

Een vrouw werkt sinds 2014 als sociaal psychiatrisch verpleegkundige bij een instelling. Twee jaar later wordt bij dezelfde instelling een man aangenomen met een hoger loon voor dezelfde functie. Hij ontvangt een arbeidsmarkttoeslag vanwege de krapte op de arbeidsmarkt. Daar was in 2014 nog geen sprake van volgens de instelling.

Het College oordeelt dat de instelling onvoldoende heeft onderbouwd op grond van welke criteria en op welke wijze is gehandeld bij de toekenning van de toeslag aan de mannelijke collega. Dat geldt ook voor het voortduren van het salarisverschil na 2020 toen de functie in een hogere schaal beloond werd en de toeslag verviel. Beide werknemers kwamen in de hogere schaal terecht maar de vrouw ontving ook daarna minder salaris voor het zelfde werk omdat zij lager ingeschaald werd in de hoger schaal als gevolg van haar eerdere lagere beloning.