

# EQUAL PAY IN THEORIE EN PRAKTIJK

Linda Nekeman-Ijdema (ABN AMRO Bank)  
Ruben van Arkel (Sparkel advocatuur & mediation)

21 November 2024 - 10:45-11:45

Labour |  
Law United

## Programma

- De loonkloof volgens het CBS en oogappels
- Huidige relevante wettelijke regelingen
- De Richtlijn loontransparantie
- Een casus
- Gelijke beloning in de praktijk
- De equal pay tool
- Tips voor de praktijk

Labour |  
Law United

## De loonkloof



## 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-lets-afgenomen#:~:text=In%202022%20verdienden%20vrouwen%20gemiddeld,en%2023%2C30%20euro>)

## De loonkloof

## Huidige wetgeving

- 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: "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: ledere lidstaat draagt er zorg voor dat het beginsel van gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijke of gelijkwaardige arbeid wordt toegepast.

## Richtlijn loontransparantie

- 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.
- Moet uiterlijk 7 juni 2026 geïmplementeerd zijn in Nederlandse wet.
- Nog geen wetsvoorstel. Minister: 2<sup>e</sup> helft van 2024.

## Richtlijn loontransparantie

- De richtlijn kent kort gezegd drie soorten informatierechten/-verplichtingen:
  1. (informatie)rechten van sollicitanten
  2. (informatie)rechten van werknemers; en
  3. (actieve) informatie- en rapportageverplichtingen van werkgevers

## Richtlijn loontransparantie

- **(informatie)rechten van sollicitanten**
- Artikel 5 van de Richtlijn:
- "1. Sollicitanten hebben het recht van de toekomstige werkgever informatie te ontvangen over:
  - a) de aanvangsbeloning of de bandbreedte ervan, gebaseerd op objectieve, genderneutrale criteria, voor de betreffende functie; en
  - b) indien van toepassing, de relevante bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst die door de werkgever met betrekking tot de functie worden toegepast.
 Deze informatie wordt op zodanige wijze verstrekt dat er, voorafgaand aan het sollicitatiegesprek of anderszins, geïnformeerde en transparante onderhandelingen over de beloning worden gevoerd, bijvoorbeeld in een gepubliceerde vacature.
- 2. Werkgevers mogen sollicitanten geen vragen stellen over hun beloning in het kader van hun huidige of eerdere arbeidsverhoudingen.
- 3. Werkgevers zorgen ervoor dat vacatures en functiebenamingen genderneutraal zijn en dat wervingsprocedures op niet-discriminerende wijze worden gevoerd, teneinde het recht op gelijke beloning voor gelijke of gelijkwaardige arbeid (het "recht op gelijke beloning") niet te ondermijnen."

## Richtlijn loontransparantie

- **(informatie)rechten van werknemers**
- Artikel 7 van de Richtlijn:
- "1. Werknemers hebben overeenkomstig de leden 2 en 4 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.
- 2. Werknemers kunnen de in lid 1 bedoelde informatie opvragen en ontvangen via hun werknemersvertegenwoordigers, overeenkomstig het nationale recht en/of de nationale praktijk. Zij kunnen de informatie ook opvragen en ontvangen via een orgaan voor gelijke behandeling.  
(...)
- 3. Werkgevers informeren al hun werknemers jaarlijks over het recht om de in lid 1 bedoelde informatie te ontvangen en over de stappen die de werknemer moet doorlopen om dat recht uit te oefenen.
- 4. Werkgevers verstrekken de in lid 1 bedoelde informatie binnen een redelijke termijn, maar in ieder geval binnen twee maanden na de datum waarop het verzoek is ingediend.
- 5. Werknemers wordt niet belet hun beloning bekend te maken ten behoeve van de handhaving van het beginsel van gelijke beloning. De lidstaten nemen in het bijzonder maatregelen om contractuele voorwaarden te verbieden die werknemers beletten informatie over hun beloning bekend te maken. (...)"

## Richtlijn loontransparantie

- **(actieve) informatie- en rapportageverplichtingen van werkgevers**
- Artikel 9 van de Richtlijn:
- “1. De lidstaten zorgen ervoor dat de werkgevers overeenkomstig dit artikel 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 in wone basislonen en -salarissen, en aanvullende of variabele componenten.
- Leden 2 en verder: Hoe groter het bedrijf, hoe vaker publiceren.
- Artikel 10 van de Richtlijn: beloningsevaluatie

## Richtlijn loontransparantie

- **Verschuiving bewijslast**
- Artikel 18 van de Richtlijn:
- “1. De lidstaten nemen overeenkomstig hun nationale rechtsstelsels passende maatregelen om ervoor te zorgen dat, wanneer werknemers die zich door niet-toepassing van het beginsel van gelijke beloning te hunnen aanzien benadeeld achten, voor een bevoegde instantie of nationale rechtbank feiten aanvoeren die directe of indirecte discriminatie kunnen doen vermoeden, de verweerder dient te bewijzen dat er geen directe of indirecte beloningsdiscriminatie heeft plaatsgevonden.
- 2. De lidstaten zorgen ervoor dat wanneer een werkgever de in de artikelen 5, 6, 7, 9 en 10 vastgelegde beloningstransparantieplichtingen niet heeft vervuld, het aan die werkgever staat om in administratieve of gerechtelijke procedures inzake vermeende directe of indirecte beloningsdiscriminatie aan te tonen dat van dergelijke discriminatie geen sprake is.”

## Richtlijn loontransparantie

### ➤ Casus

- Een werkgever heeft onderzoek gedaan naar de binnen het bedrijf bestaande loonkloof. Daaruit blijkt onder meer dat binnen de functie van senior jurist 10 personen werkzaam zijn, waarvan 4 vrouwen en 6 mannen. Ook blijkt uit het onderzoek dat 5 van de 6 mannen te veel verdienen voor wat de functie waard is en 1 te weinig. Van de vrouwen verdient er 1 precies het juiste bedrag, verdienen er 2 te weinig en 1 te veel. 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.
- Levelling up of levelling down? Individuele maatman of groepsvergelijking?
- Salarissen van veelverdieners bevroren?
- Stoof/Mammoet (ECLI:NL:HR:2008:BD1847), geldt ook bij collectieve wijziging (IFF ECLI:HR:2022:1759):
  - Wijziging van omstandigheden die werkgever aanleiding geeft om wijzigingsvoorstel te doen?
  - Redelijk voorstel?
  - Kan aanvaarding door werknemer in het licht van de omstandigheden van het geval, in redelijkheid van de werknemer worden gevergd?