



Loontransparantie

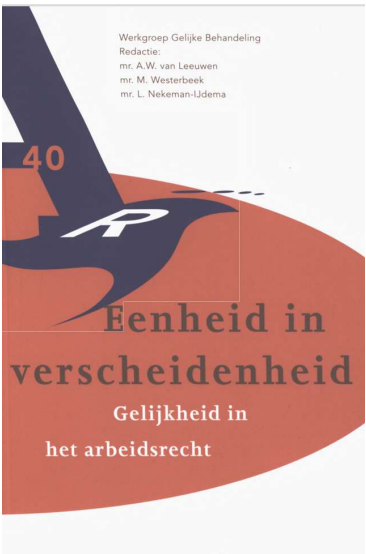
Een loonkloof, wat nu?

Vereniging voor Arbeidsrecht
10 september 2026

Ruben van Arkel



15 jaar later,
terug bij de VvA



Reeks Vereniging voor Arbeidsrecht
Nr. 40

Eenheid in verscheidenheid

Gelijkheid in het arbeidsrecht
Werkgroep Gelijke Behandeling

mr. A.W. van Leeuwen
mr. dr. A.G. Veldman
mr. N. van Gemenen
mr. E.M. Hoogeveen
mr. E.J.L. Bruyninckx
mr. C.S. Kester-Bot
mr. M.C.E. Audebrande
dr. N. Gansh
mr. P.C. Van Nieuwen
mr. R. van Arkel
mr. L. Doyer
mr. dr. M. Heemskerk
mr. drs. E. Schop

Kluwer – Deventer – 2011

SPARKEL ADVOCATUUR & MEDIATION



Wat hebben de volgende cijfers met het thema van vandaag te maken?

9

5

80

SPARKEL ADVOCATUUR & MEDIATION



"Workin' 9 to 5, what a way to make a livin'
Barely gettin' by, it's all takin' and no givin'
They just use your mind and they never give you credit
It's enough to drive you crazy if you let it"



SPARKEL ADVOCATUUR & MEDIATION

Wat doe je bij een loonkloof?

1. Wat zegt het wetsvoorstel?
2. Wat volgt uit de huidige wet, de richtlijn en de rechtspraak?

Wat zegt het wetsvoorstel?



Opvolging van loonverschillen

Kamerstukken II 2025/26, 36 949, nr. 2.

Artikel 10c

7. Indien de loonverschillen niet gerechtvaardigd worden op basis van objectieve en genderneutrale criteria, verhelpt de werkgever de verschillen binnen een redelijke termijn.

Artikel 10d

4. De werkgever verhelpt aan de hand van de maatregelen, bedoeld in het tweede lid, onder f, ongerechtvaardigde loonverschillen binnen een redelijke termijn. De uitvoering van de maatregelen omvat in ieder geval een analyse van bestaande genderneutrale systemen voor functiewaardering en -indeling of de invoering van die stelsels teneinde ongerechtvaardigde loonverschillen uit te sluiten.

SPARKEL ADVOCATUUR & MEDIATION



Opvolging van loonverschillen

Kamerstukken II 2025/26, 36 949, nr. 3.

“Werkgevers moeten deze verschillen binnen een redelijke termijn verhelpen. Wat een redelijke termijn is zal afhangen van de specifieke omstandigheden.”(Kamerstukken II 2025/26, 36 949, nr. 3, p. 40.)

“Wat een redelijke termijn is, is afhankelijk van verschillende factoren zoals het aantal loonverschillen en de aard van de oorzaak. Hierbij moet het uitgangspunt van redelijkheid en billijkheid in acht worden genomen.” (Kamerstukken II 2025/26, 36 949, nr. 3, p. 46.)

“Uit artikel 10c, zevende lid, vloeit voort dat loonverschillen die inzichtelijk worden op grond van de loonrapportage en die niet gerechtvaardigd kunnen worden op basis van objectieve en genderneutrale criteria door de werkgever moeten worden verholpen binnen een redelijke termijn. De Richtlijn vult niet nader in wat onder een redelijke termijn moet worden verstaan. Ook dit wetsvoorstel regelt dit niet. Wat een redelijke termijn is, is namelijk afhankelijk van verschillende factoren, zoals het aantal loonverschillen en de aard van de oorzaak.” (Kamerstukken II 2025/26, 36 949, nr. 3, p. 103.)

“Wat een redelijke termijn is, is afhankelijk van verschillende factoren, zoals het aantal loonverschillen en aard van de oorzaak. Bovendien kan de evaluatie uitwijzen dat eerst een ingrijpende wijziging in het loonbeleid van de werkgever noodzakelijk is. Om deze reden is de redelijke termijn niet gemaximeerd. Het uitgangspunt van de redelijkheid en billijkheid dient hierbij in acht te worden genomen.” (Kamerstukken II 2025/26, 36 949, nr. 3, p.138/139)

SPARKEL ADVOCATUUR & MEDIATION



Hoe ga je nu verder als werkgever?

- 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.

SPARKEL ADVOCATUUR & MEDIATION



Huidige situatie

Betaling salaris voor dezelfde functie

Hoogste salaris

Passend salaris

Laagste salaris



SPARKEL ADVOCATUUR & MEDIATION



Wat volgt uit de huidige wet, de richtlijn en de rechtspraak?



Artikel 7:646 BW

Artikel 646

[Toekomstige wijziging(en) voorzien met ingang van: 01-01-2028. Zie het [wijzigingenoverzicht](#).]

199

- 1 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.
- 2 Van lid 1 mag, voor zover het betreft het aangaan van de arbeidsovereenkomst en het verstrekken van onderricht, worden afgeweken indien het gemaakte onderscheid is gebaseerd op een kenmerk dat verband houdt met het geslacht en dat kenmerk wegens de aard van de betrokken specifieke beroepsactiviteiten of de context waarin deze worden uitgevoerd, een wezenlijk en bepalend beroepsvereiste is, mits het doel legitiem is en het vereiste evenredig aan dat doel is. Daarbij is [artikel 5, derde lid, van de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen](#) van overeenkomstige toepassing.
- 3 Van lid 1 mag worden afgeweken indien het bedingen betreft die op de bescherming van de vrouw, met name in verband met zwangerschap of moederschap, betrekking hebben.
- 4 Van lid 1 mag worden afgeweken indien het bedingen betreft die vrouwelijke werknemers in een bevoorrechte positie beogen te plaatsen ten einde nadelen op te heffen of te verminderen en het onderscheid in een redelijke verhouding staat tot het beoogde doel.
- 5 In dit artikel wordt verstaan onder:
 - a. onderscheid: direct en indirect onderscheid, alsmede de opdracht daartoe;
 - b. direct onderscheid: indien een persoon op grond van geslacht op een andere wijze wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld, met dien verstande dat onder direct onderscheid mede wordt verstaan onderscheid op grond van zwangerschap, bevalling en moederschap;
 - c. indirect onderscheid: indien een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen van een bepaald geslacht in vergelijking met andere personen bijzonder treft.
- 6 Het in dit artikel neergelegde verbod van direct onderscheid houdt mede in een verbod op intimidatie en een verbod op seksuele intimidatie.

SPARKEL ADVOCATUUR & MEDIATION



Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen

§ 2. Gelijke beloning voor arbeid van gelijke waarde

2 2 2 2 2 2

Artikel 7

29 2 2 2 2 2

- 1 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.
- 2 Onder loon als bedoeld in het eerste lid wordt verstaan de vergoeding door de werkgever aan de werknemer verschuldigd terzake van diens arbeid.

Artikel 8

2 2 2 2 2 2

Voor de toepassing van [artikel 7](#) wordt arbeid gewaardeerd volgens een deugdelijk stelsel van functiewaardering, waarbij zoveel mogelijk wordt aangesloten bij het stelsel dat gebruikelijk is in de onderneming waarin de belanghebbende werknemer werkzaam is. Bij gebreke van een zodanig stelsel wordt de arbeid, gelet op de beschikbare gegevens, naar billijkheid gewaardeerd.

Artikel 9

5 2 2 2 2 2

- 1 Voor de toepassing van [artikel 7](#) wordt het loon van de belanghebbende werknemer geacht gelijk te zijn aan het loon dat een werknemer van de andere kunne voor arbeid van gelijke waarde pleegt te ontvangen, indien het is berekend op grondslag van gelijkwaardige maatstaven.
- 2 Voor de toepassing van [artikel 7](#) worden andere dan geldelijke loonbestanddelen in aanmerking genomen naar de waarde, welke daaraan in het economisch verkeer kan worden toegekend.
- 3 Ingeval een arbeidsduur is overeengekomen, welke korter is dan die welke in overeenkomstige arbeidsverhoudingen in de regel geacht wordt een volledige dienstbetrekking te vormen, wordt het loon, voorzover het naar tijdsduur wordt berekend, naar evenredigheid vermindert.

SPARKEL ADVOCATUUR & MEDIATION



Hof Den Haag, ECLI:NL:GHSGR:2006:AV4715

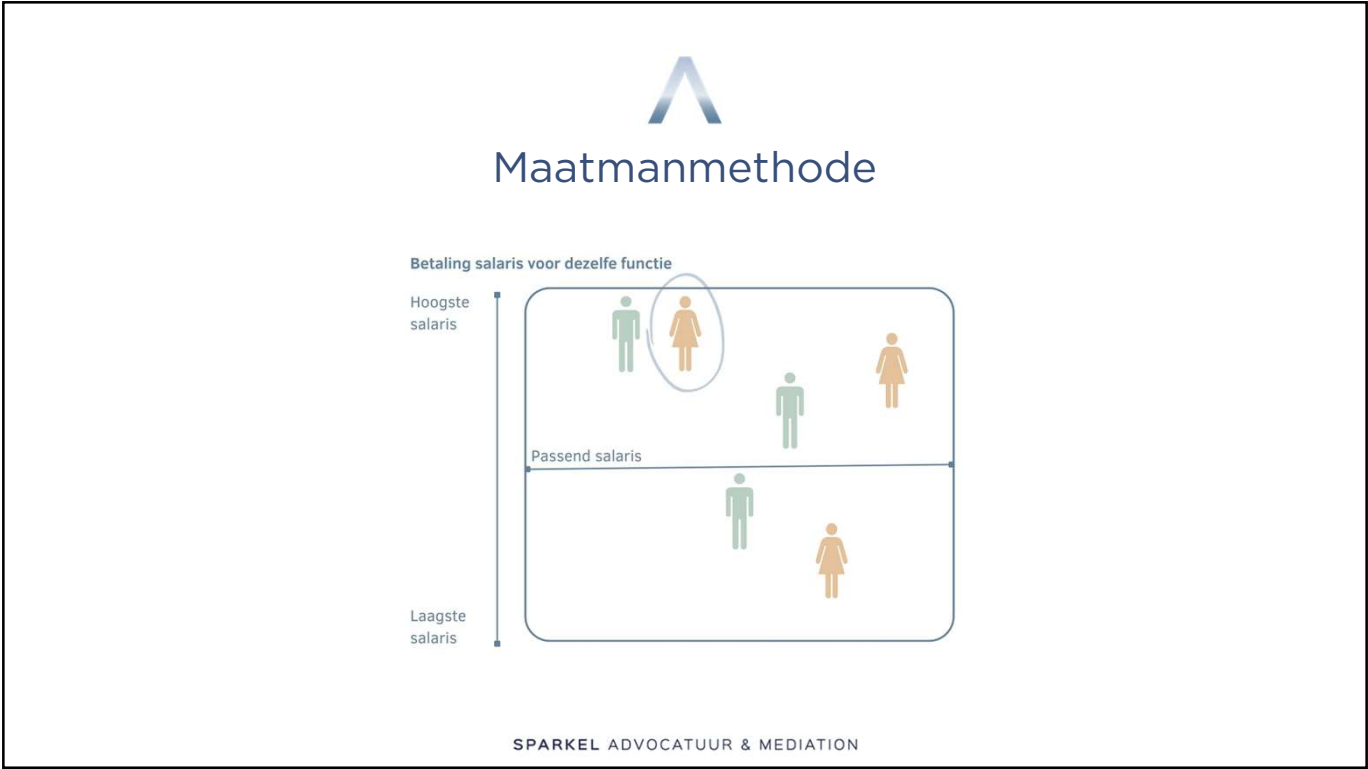
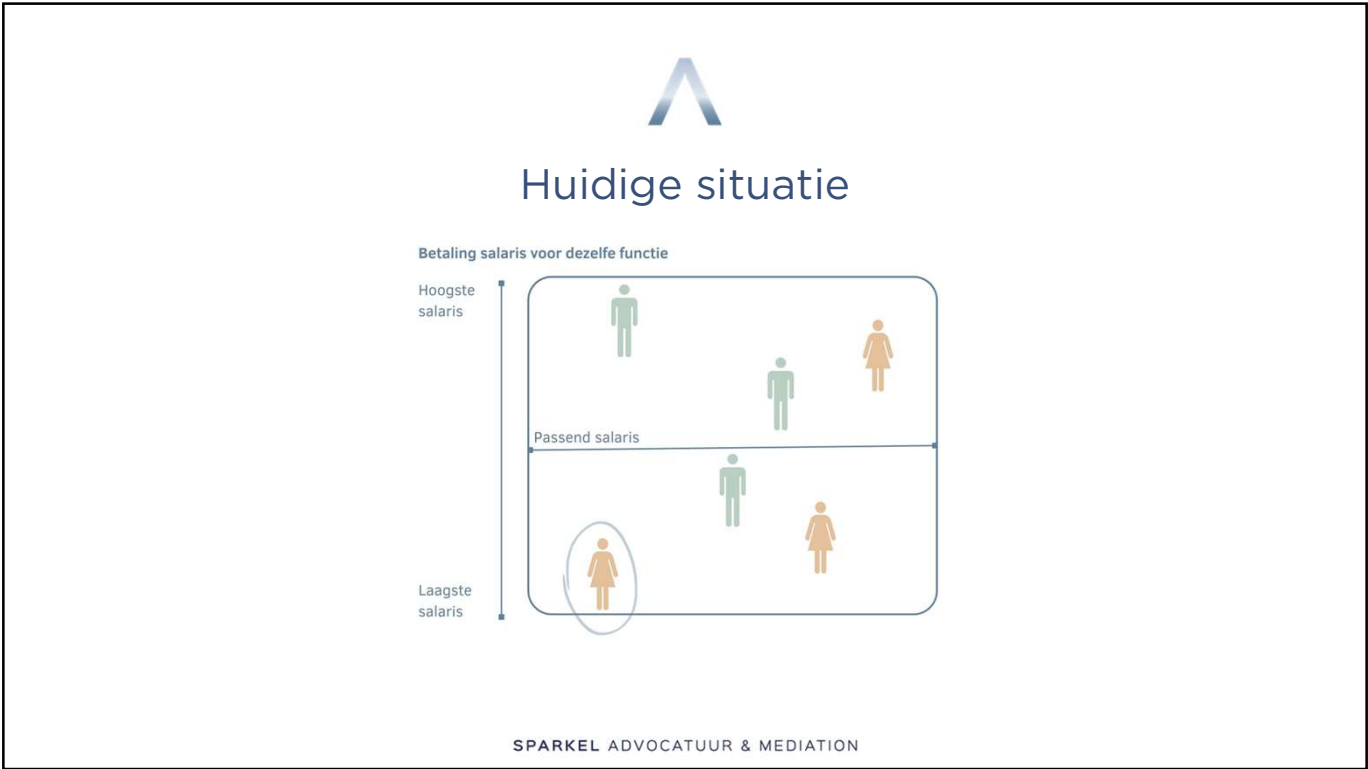
- Werkneemster werkte sinds 1992 als consulent emancipatiezaken bij SRS.
- Haar functie was van gelijke waarde als die van haar mannelijke collega Z.
- Werkneemster zat maximaal op schaal/volgnummer 40.
- Collega Z kreeg echter een bovenfunctionele beloning op volgnummer 46.
- Volgens SRS kreeg hij die hogere beloning onder meer omdat hij daar langdurig op had aangedrongen.

- Voor het salarisverschil bestond volgens het Hof geen rechtvaardiging.

4.1 Het oordeel van de rechtbank komt op het volgende neer. De functie van Werkneemster is van gelijke waarde als die van Collega Z. Collega Z geniet een bovenfunctionele beloning. In dit geval heeft SRS niet op overtuigende wijze betoogd dat sprake is van een uitzonderlijke situatie die noopt tot het toekennen van een bovenfunctioneel salaris. Werkneemster heeft op grond van het bepaalde in art. 7:646 BW en art. 7 Wet Gelijke Behandeling van Mannen Vrouw recht op hetzelfde loon als een werknemer van de andere kunne voor arbeid van nagenoeg gelijke waarde pleegt te ontvangen. Daarom heeft Werkneemster over de periode van 1 september 1997 tot 1 juni 2003 recht op hetzelfde loon als Collega Z.

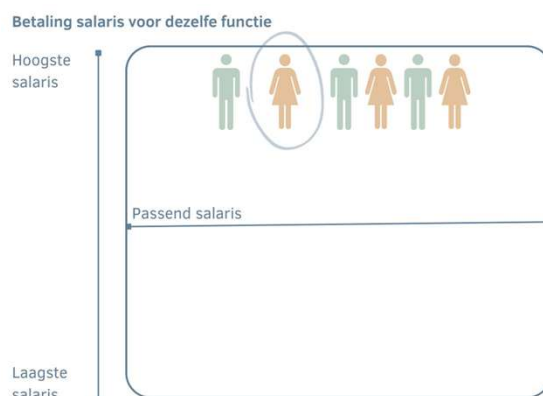
4.2 Naar het oordeel van het hof is hetgeen SRS in grief 1 en ter toelichting op grief 1 aangevoerd, onvoldoende om dit oordeel van de rechtbank te ontkrachten. Daarom faalt grief 1.

SPARKEL ADVOCATUUR & MEDIATION





Domino effect levelling-up



SPARKEL ADVOCATUUR & MEDIATION



Vaste rechtspraak HvJ EU over levelling-up

Zie bijv: HvJ EU 22 januari 2019, C-193/17, punt 79; HvJ EU 12 december 2002, zaak C-442/00 (Caballero), punt 42 en 43.

- 42 Wanneer een met het gemeenschapsrecht strijdige discriminatie is vastgesteld, kan, zolang er geen maatregelen zijn getroffen om deze discriminatie op te heffen, de eerbiediging van het gelijkheidsbeginsel alleen worden verzekerd door de leden van de benadeelde groep dezelfde voordelen toe te kennen als de leden van de bevoordeelde groep genieten.
- 43 In een dergelijk geval dient de nationale rechter elke nationale discriminerende bepaling buiten beschouwing te laten, zonder dat hij de opheffing ervan door de wetgever heeft te vragen of af te wachten, en dient hij op de leden van de door die discriminatie benadeelde groep dezelfde regeling toe te passen als op de andere werknemers (zie voor de gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers, arresten van 7 februari 1991, Nimz, C-184/89, Jurispr. blz. I-297, punten 18-20, en 28 september 1994, Avdel Systems, C-408/92, Jurispr. blz. I-4435, punt 16).

SPARKEL ADVOCATUUR & MEDIATION



Artikel 119 EG-verdrag

Artikel 119

Iedere Lid-Staat verzekert gedurende de eerste etappe en handhaaft vervolgens de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijke arbeid.

Onder beloning in de zin van dit artikel dient te worden verstaan het gewone basis- of minimumloon of -salaris, en alle overige voordelen in geld of in natura die de werkgever direct of indirect aan de werknemer uit hoofde van zijn dienstbetrekking betaalt.

Gelijkheid van beloning zonder onderscheid naar kunne houdt in:

- a) dat de beloning voor gelijke arbeid in stukloon wordt vastgesteld op basis van een zelfde maatstaf,
- b) dat de beloning voor arbeid in tijdloon dezelfde is voor een zelfde functie.

SPARKEL ADVOCATUUR & MEDIATION



Artikel 157 VWEU

Artikel 157

(oud artikel 141 VEG)

1. Iedere lidstaat draagt er zorg voor dat het beginsel van gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijke of gelijkwaardige arbeid wordt toegepast.

2. Onder beloning in de zin van dit artikel dient te worden verstaan het gewone basis- of minimumloon of -salaris en alle overige voordelen in geld of in natura die de werknemer uit hoofde van zijn dienstbetrekking direct of indirect van de werkgever ontvangt.

Gelijke beloning zonder onderscheid naar kunne houdt in:

- a) dat de beloning voor gelijke arbeid in stukloon wordt vastgesteld op basis van eenzelfde maatstaf;
- b) dat de beloning voor arbeid in tijdloon dezelfde is voor eenzelfde functie.

3. Het Europees Parlement en de Raad nemen volgens de gewone wetgevingsprocedure en na raadpleging van het Economisch en Sociaal Comité maatregelen aan om de toepassing te waarborgen van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in werkgelegenheid en beroep, met inbegrip van het beginsel van gelijke beloning voor gelijke of gelijkwaardige arbeid.

4. Het beginsel van gelijke behandeling belet niet dat een lidstaat, om volledige gelijkheid van mannen en vrouwen in het beroepsleven in de praktijk te verzekeren, maatregelen handhaaft of aanneemt waarbij specifieke voordelen worden ingesteld om de uitoefening van een beroepsactiviteit door het ondervertegenwoordigde geslacht te vergemakkelijken of om nadelen in de beroepsloopbaan te voorkomen of te compenseren.

SPARKEL ADVOCATUUR & MEDIATION



HR 21 februari 2025, ECLI:NL:HR:2025:320

Het Gómez-arrest

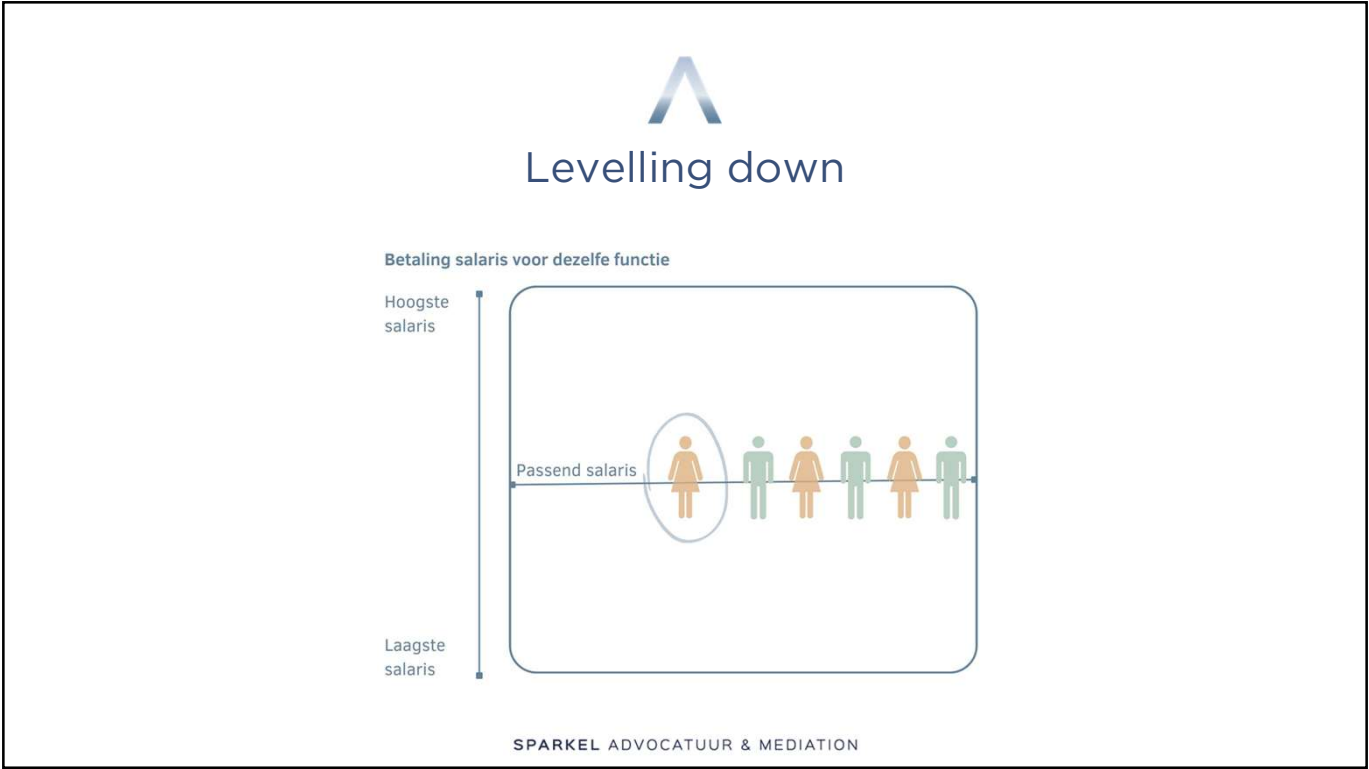
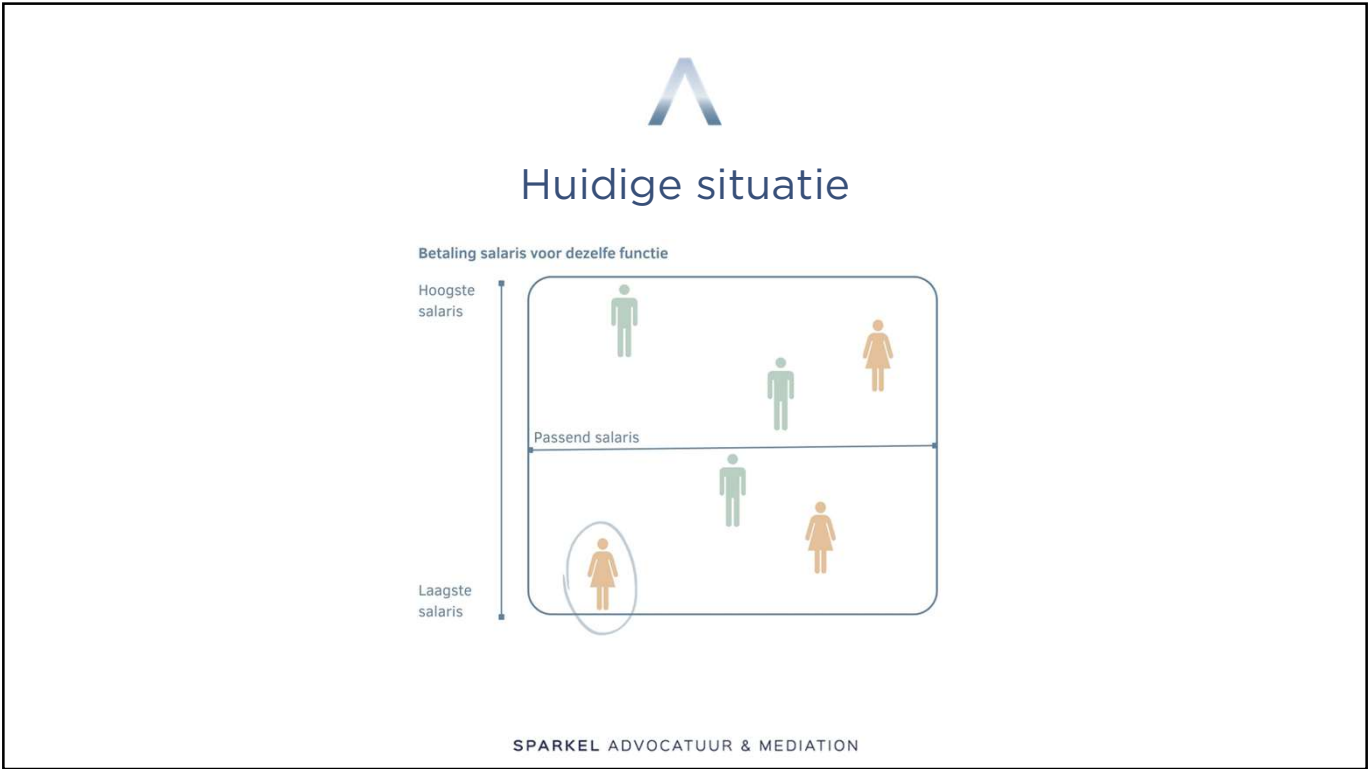
3.3 Het HvJEU heeft in het Gómez-arrest overwogen dat de Gelijkebehandelingsrichtlijn dient uit te monden in een materiële en niet een formele gelijkheid, en dat vrouwen derhalve niet minder gunstig mogen worden behandeld ter zake van hun arbeidsvoorwaarden.⁸

3.5.2 Het voorgaande brengt mee dat de regeling van art. 8.1 lid 10 cao-MBO in strijd is met dwingend recht, voor zover in deze bepaling besloten ligt dat geen compensatie wordt toegekend voor overige dagen die samenvallen met zwangerschaps- en bevallingsverlof. Nietigheid van de bepaling is daarvoor geen oplossing; het compensatierecht dat in de bepaling besloten ligt dient te worden uitgebreid zodat ongelijke behandeling wordt voorkomen. Opmerking verdient dat de wijze waarop het recht op compensatie volgens art. 8.1 lid 10 cao-MBO moet worden geëffectueerd, en de beperking daarvan tot wettelijke vakantiedagen (zie daarover de conclusie van de Advocaat-Generaal onder 5.11), geen onderwerp is van de prejudiciële vragen.

SPARKEL ADVOCATUUR & MEDIATION



Bestaat er ook een andere optie?





Levelling down: mag dat?

Gelijke behandelingsrecht

- ✓ Levelling down kan in beginsel

Gelijkheid kan ook worden bereikt door het voordeel van de bevoordeelde groep weg te nemen

Arbeidsrecht

- ✗ Maar niet zomaar

Een werkgever kan het overeengekomen loon niet zonder meer eenzijdig verlagen

“De werkgever [moet] met eenzijdige verlaging van het loon zeer terughoudend [...] zijn en [mag] daartoe uitsluitend onder uitzonderlijke omstandigheden overgaan.”

Rb. Midden-Nederland 12 juni 2013,
ECLI:NL:RBMNE:2013:CA2717, rov. 4.4 e.v.

SPARKEL ADVOCATUUR & MEDIATION



HvJEU 28 september 1994 C-200/91 (Coloroll), r.o. 36.

Het Hof maakt onderscheid tussen twee momenten:

- Discriminatie bestaat nog → LEVELLING UP MOET
- Nieuwe regeling heft discriminatie op → LEVELLING DOWN MAG

³² Hieruit volgt, dat zodra het Hof een discriminatie op het gebied van de beloning heeft vastgesteld en zolang in het kader van de regeling geen maatregelen zijn getroffen om de gelijkheid van behandeling tot stand te brengen, de naleving van artikel 119 slechts kan worden verzekerd, door de leden van de benadeelde groep dezelfde voordelen toe te kennen als de leden van de bevoordeelde groep genieten.

³³ Dit geldt niet voor tijdvakken van arbeid die zijn vervuld na de inwerkingtreding van de regels die de discriminatie dienen op te heffen, aangezien artikel 119 zich niet verzet tegen maatregelen die een gelijkheid van behandeling tot stand brengen door de voordelen van voordien bevoordeelde personen te verminderen. Artikel 119 vereist immers enkel, dat mannelijke en vrouwelijk werknemers voor gelijke arbeid een gelijke beloning ontvangen, doch het schrijft niet een bepaald niveau van beloning voor.

SPARKEL ADVOCATUUR & MEDIATION



Levelling down mag niet met terugwerkende kracht

HvJEU 7 oktober 2019, C-171/18 (Safeway)

“Met betrekking tot die eisen volgt uit vaste rechtspraak dat het rechtszekerheidsbeginsel zich er in het algemeen tegen verzet dat een rechtshandeling die uitvoering geeft aan het Unierecht terugwerkende kracht krijgt. Slechts bij wijze van uitzondering kan hiervan worden afgeweken indien dit voor een dwingende reden van algemeen belang noodzakelijk is en het rechtmatige vertrouwen van de betrokkenen naar behoren in acht wordt genomen (zie in die zin arrest van 26 april 2005, „Goed Wonen”, C-376/02, EU:C:2005:251, punten 33 en 34 en aldaar aangehaalde rechtspraak).”

“Het Hof heeft reeds geoordeeld dat dit beginsel eraan in de weg staat dat in een pensioenregeling discriminatie die strijdig is met artikel 119 EG-Verdrag wordt opgeheven door voor het verleden de voordelen van de bevoordeelde groep af te schaffen (zie in die zin arrest van 28 september 1994, Avdel Systems, C-408/92, EU:C:1994:349, punten 5, 13, 14, 17 en 18).”

SPARKEL ADVOCATUUR & MEDIATION



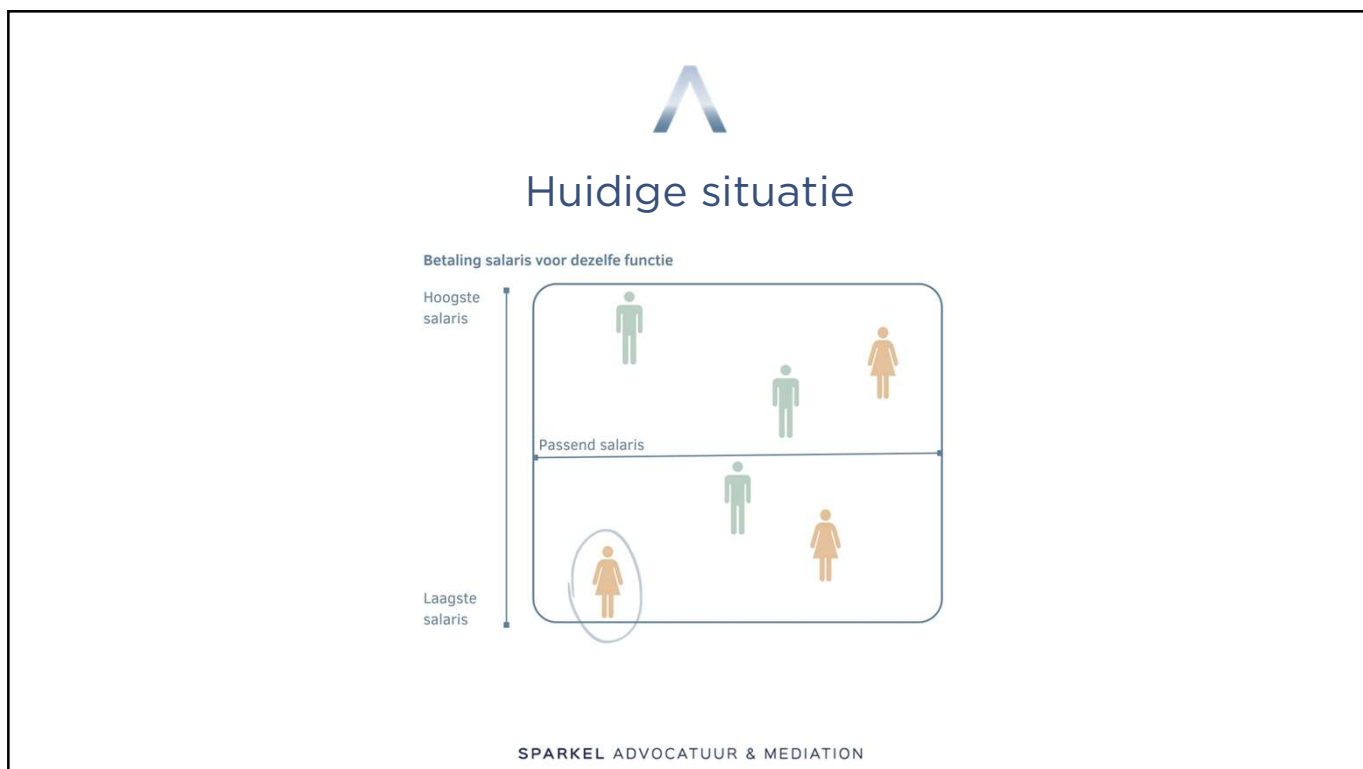
Levelling down mag niet met terugwerkende kracht

HvJEU 7 oktober 2019, C-171/18 (Safeway)

“Met betrekking tot die eisen volgt uit vaste rechtspraak dat het rechtszekerheidsbeginsel zich er in het algemeen tegen verzet dat een rechtshandeling die uitvoering geeft aan het Unierecht terugwerkende kracht krijgt. Slechts bij wijze van uitzondering kan hiervan worden afgeweken indien dit voor een dwingende reden van algemeen belang noodzakelijk is en het rechtmatige vertrouwen van de betrokkenen naar behoren in acht wordt genomen (zie in die zin arrest van 26 april 2005, „Goed Wonen”, C-376/02, EU:C:2005:251, punten 33 en 34 en aldaar aangehaalde rechtspraak).”

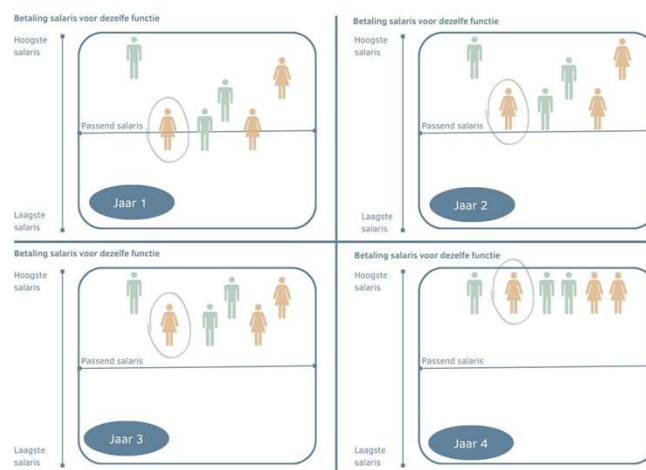
“Het Hof heeft reeds geoordeeld dat dit beginsel eraan in de weg staat dat in een pensioenregeling discriminatie die strijdig is met artikel 119 EG-Verdrag wordt opgeheven door voor het verleden de voordelen van de bevoordeelde groep af te schaffen (zie in die zin arrest van 28 september 1994, Avdel Systems, C-408/92, EU:C:1994:349, punten 5, 13, 14, 17 en 18).”

SPARKEL ADVOCATUUR & MEDIATION





Overgangperiode



SPARKEL ADVOCATUUR & MEDIATION



Zou dit mogen?

- Groep eronder: Nog steeds geen gelijk loon. Mag dat vanuit gelijke behandelingsoogpunt? Lastig zullen we zo zien...
- Groep erboven: Salaris is bevroren. Wijziging arbeidsvoorwaarden. Mag dat arbeidsrechtelijk? Op grond van Stoof/Mammoet zie ik meer mogelijkheden

SPARKEL ADVOCATUUR & MEDIATION



HvJ EU 28 september 1994, C-28/93 (Van den Akker)

Mogelijk roet in het eten

- Oorspronkelijke situatie bij Shell
- Tot 1985 gold een verschillende pensioenleeftijd:
 - Vrouwen → 55 jaar
 - Mannen → 60 jaar
- Vanaf 1 januari 1985 werd de pensioenleeftijd voor iedereen 60 jaar.
- Vrouwen die al deelnamen, mochten echter kiezen om hun oude pensioenleeftijd van 55 jaar te behouden.
- Van den Akker en de andere vrouwen kozen daarvoor.
- Gevolg overgangsregeling: het verschil tussen mannen en vrouwen bleef dus bestaan.
- Het HvJ oordeelde in Barber (1990): Een naar geslacht verschillende pensioenleeftijd binnen een bedrijfspensioenregeling is in strijd met het beginsel van gelijke beloning.

SPARKEL ADVOCATUUR & MEDIATION



HvJ EU 28 september 1994, C-28/93 (Van den Akker)

- Shell schafte per 1 juni 1991 de overgangsregeling af.
- De vrouwen wilden hun eerdere recht op pensioen vanaf 55 behouden.
- Onderscheid mag niet voortbestaan
- Het Hof zegt dat het niet uitmaakt dat het verschil voortkwam uit een eerder getroffen overgangsregeling.

¹⁹ Ten aanzien van na 1 juni 1991 vervulde tijdvakken van arbeid verzet artikel 119 van het Verdrag zich daarentegen niet tegen maatregelen die een gelijkheid van behandeling tot stand brengen door de voordelen van de voordelen bevoordeelde personen te verminderen. Artikel 119 vereist immers enkel, dat mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijke arbeid een gelijke beloning ontvangen, doch het schrijft niet een bepaald niveau voor.

²⁰ Aan deze conclusies wordt niet afgedaan door het feit dat, zoals in casu, het verschil in behandeling het gevolg is van overgangsmaatregelen die zijn getroffen in het kader van een pensioenregeling die reeds vóór het arrest Barber de pensioengerechtigde leeftijd voor beide geslachten had gelijkgetrokken, doch vrouwen de mogelijkheid bood voor handhaving van die leeftijd beneden het voor mannen geldende niveau te kiezen.

²² Mitsdien moet op de eerste prejudiciële vraag worden geantwoord, dat artikel 119 van het Verdrag zich ertegen verzet, dat in een bedrijfspensioenregeling waarin naar aanleiding van het arrest Barber voor alle aangeslotenen één en dezelfde pensioengerechtigde leeftijd is vastgesteld, met betrekking tot uitkeringen die verschuldigd zijn uit hoofde van na de inwerkingtreding van de nieuwe regel vervulde tijdvakken van arbeid, voor vrouwen een pensioengerechtigde leeftijd wordt gehandhaafd, die lager is dan die voor mannen, ook indien een dergelijk verschil het gevolg is van een keuze die de vrouwen reeds vóór het arrest Barber hebben gemaakt. Ten aanzien van tijdvakken van arbeid die zijn vervuld tussen 17 mei 1990, de datum van het arrest Barber, en de datum van inwerkingtreding van de regel waarbij in het kader van de regeling voor beide geslachten één en dezelfde pensioengerechtigde leeftijd wordt voorgeschreven, verzet artikel 119 zich ertegen, dat de gelijkheid van behandeling op andere wijze wordt verwezenlijkt dan door op de mannelijke werknemers dezelfde regeling toe te passen als die welke voor de vrouwelijke werknemers geldt.

SPARKEL ADVOCATUUR & MEDIATION



HvJ EU 7 oktober 2019, C-171/18 (Safeway)

²⁴ De rechtstreekse werking van artikel 119 EG-Verdrag brengt met zich dat, wanneer discriminatie is vastgesteld, de werkgever deze bepaling onmiddellijk en volledig moet toepassen, zodat aan de maatregelen die worden genomen om de gelijke behandeling te herstellen, in beginsel geen zodanige voorwaarden kunnen worden verbonden dat de discriminatie, zij het ook tijdelijk, gehandhaafd blijft (zie in die zin arrest van 28 september 1994, Avdel Systems, C-408/92, EU:C:1994:349, punten 25 en 26).

SPARKEL ADVOCATUUR & MEDIATION



Dus:

Levelling down kan arbeidsrechtelijk (waarschijnlijk) niet
Overgangsregeling kan vanuit gelijke behandeling (waarschijnlijk) niet

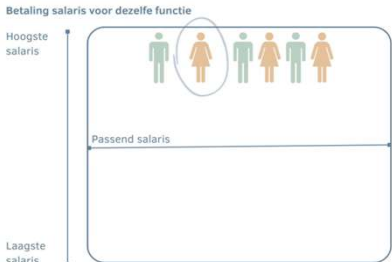
Gaat het arbeidsrecht of het gelijke
behandelingsrecht ruimte bieden, of is de enige
mogelijkheid om iedereen het maximale bedrag te
laten betalen?

SPARKEL ADVOCATUUR & MEDIATION

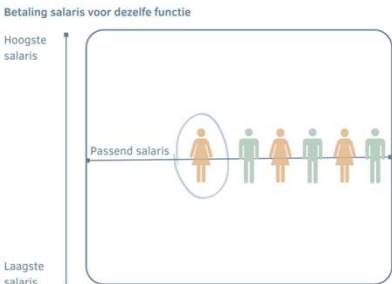
Wat gaat u doen?



Overgangsperiode



Levelling up



Levelling down

SPARKEL ADVOCATUUR & MEDIATION

Stel een overgangsregeling of levellingdown lukt, dan is het gevaar voor de werkgever nog niet helemaal geweken...



Recht op compensatie

Artikel 16

Recht op compensatie

1. De lidstaten zorgen ervoor dat een werknemer die schade heeft geleden als gevolg van een inbreuk op een recht of verplichting met betrekking tot het beginsel van gelijke beloning, het recht heeft om voor die schade volledige compensatie of reparatie te eisen en te krijgen, zoals bepaald door de lidstaat.
2. De geleden schade wordt met in lid 1 bedoelde compensatie of reparatie reëel en effectief gecompenseerd of gerepareerd, naargelang hetgeen de lidstaat bepaalt, op een wijze die afschrikkend en evenredig is.
3. De compensatie of reparatie plaatst de werknemer die schade heeft geleden, in de situatie waarin die persoon zich zou hebben bevonden indien hij of zij niet op grond van geslacht was gediscrimineerd of indien geen inbreuk op de rechten of verplichtingen met betrekking tot het beginsel van gelijke beloning had plaatsgevonden. De lidstaten zorgen ervoor dat de compensatie of reparatie de volledige uitbetaling van achterstallige beloning omvat, alsook daarmee verband houdende bonussen of betalingen in natura, compensatie voor het verlies van kansen, immateriële schade en iedere schade veroorzaakt door andere relevante factoren, waaronder intersectionele discriminatie, evenals rente op achterstallige betalingen.
4. De compensatie of reparatie wordt niet beperkt doordat er vooraf een maximumbedrag wordt vastgesteld.

SPARKEL ADVOCATUUR & MEDIATION



Advies is daarom vooral

- Ga NU aan de slag als werkgever
- Trek de lonen zo snel mogelijk gelijk
- En houd de band met je werknemers zo goed dat ze geen procedure starten...
- En regel het individueel minnelijk als een werknemer wel klaagt

SPARKEL ADVOCATUUR & MEDIATION





Wet loontransparantie gaat bijna in; vrouwelijke werknemers kunnen eindelijk eerlijker hun recht halen na eeuwen van loondiscriminatie.

~~Advocaten waarschuwen: Wet loontransparantie kan leiden tot claims en salarisverhoging~~

Serius BNR?! Dit is zeg maar het hele idee achter de wet: loongerechtigheid voor vrouwen. Duidelijk aan wiens kant jullie staan...

Zoë Papaikonomou



SPARKEL ADVOCATUUR & MEDIATION

