

LEGAL UPDATE

Is 'beter onderhandelen' een rechtvaardiging voor hoger salaris mannen?

Datum: 12 september 2022

Inleiding

Het CBS constateerde over 2021 een gemiddeld verschil in uurloon van 13% tussen mannen en vrouwen. Deze 'loonkloof' leidt tot een maatschappelijke discussie maar ook tot ontwikkelingen in wetgeving en de rechtspraak.

Nieuwe wetgeving op komst

De Tweede Kamer heeft sinds 2019 het wetsvoorstel 'Gelijke beloning van vrouwen en mannen' in behandeling. Dit wetsvoorstel verplicht bedrijven om aan te tonen dat zij gelijk werk op gelijke wijze belonen. Als de wet wordt aangenomen, dan hebben grote ondernemingen voortaan een certificaat nodig als bewijs van gelijke beloning tussen mannen en vrouwen. Voldoen bedrijven niet aan de nieuwe wet dan kan de Inspectie SZW boetes opleggen. De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid krijgt de wettelijke taak om het parlement elke twee jaar te informeren over de ontwikkelingen van de loonkloof in Nederland.

College voor de Rechten van de Mens

Ook in de rechtspraak passeren gelijke behandelingszaken met regelmaat de revue. Afgelopen week berichtten diverse media over een [oordeel](#) van het College voor de Rechten van de Mens ten aanzien van een discriminatieklacht van een (ex-)werknemster. Begin dit jaar vond in dezelfde zaak een rechtszaak plaats bij de kantonrechter ([ECLI:NL:RBOVE:2022:590](#)). De werknemster in kwestie verzette zich tegen het feit dat haar mannelijke collega EUR 1.000 per maand meer verdiende, terwijl daar volgens de werknemster geen rechtvaardiging voor was. In deze procedure werd de werknemster niet in het gelijk gesteld. De kantonrechter ging mee in het verweer van de werkgever, die stelde dat de werkervaring van de mannelijke collega beter zou aansluiten op de functie. Tegen het vonnis van de kantonrechter is hoger beroep ingesteld.

Tegelijkertijd vroeg de werknemster een oordeel aan het College voor de Rechten van de Mens. Hoewel het College geen bindende uitspraken kan doen of sancties kan opleggen, geniet het College gezag op het gebied van mensenrechten. Werknemers kunnen het oordeel van het College gebruiken in rechtszaken bij de civiele rechter.

Het College kwam recent tot een ander oordeel dan de rechtbank: het College acht de klacht van de werknemster gegrond en vindt dat er sprake is van ongelijke behandeling. Het College is van oordeel dat de maatstaven 'laatstverdiende salaris' en 'onderhandelingsvaardigheid' niet kunnen gelden als deugdelijke grond voor het maken van onderscheid. Het is namelijk niet bekend hoe het laatstverdiende salaris tot stand gekomen is en het overnemen van dit salaris kan bestaande beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen in stand houden. Ook is het naar oordeel van het College niet wenselijk om de salarissen afhankelijk te stellen van de individuele onderhandelingen omdat hierdoor het beloningssysteem ondoorzichtig wordt en willekeur op de loer ligt.

Tot slot

Hoewel nog niet bekend is of dit oordeel van het College leidt tot een andere uitkomst in hoger beroep, leert het oordeel ons dat werkgevers er goed aan doen een transparante bezoldigingsstructuur te hanteren, gebaseerd op objectieve criteria. Wanneer een kandidaat een hoger salaris ontving bij zijn voormalig werkgever, kan een werkgever er beter voor kiezen om het inkomensverschil eenmalig te compenseren in de vorm van een *sign-on bonus*, in plaats van het voormalige salaris te 'matchen'. Een

sign-on bonus ziet meer op de compensatie van nadeel, heeft geen invloed op de structurele bezoldiging en zorgt daarmee naar onze mening minder snel voor ongelijke beloning. Vanzelfsprekend zullen wij de oordelen van het College hierover op de voet volgen.

Dit is een Legal Update van Nino Solisa en Anne Haverkort.

Voor meer informatie:

Nino Solisa
+31 30 25 95 539
ninosolisa@vbk.nl

Anne Haverkort
+31 30 25 95 528
annehaverkort@vbk.nl