5.3. verklaart deze veroordeling uitvoerbaar bij voorraad.

204

Verboden onderscheid in beloning tussen werkneemster en haar mannelijke collega

Kantonrechter Rechtbank Gelderland zp Arnhem
26 maart 2025, nr. 10944544\CV EXPL 24-1577, ECLI:NL:RBGEL:2025:5304
(mr. De Groot)
Noot mr. drs. A.M. Helstone, mr. L.E. Szuhai

Vergelijkbare situatie. Gelijke beloning. Discriminatie. Geslacht. Loonvordering.

[BW art. 7:646, 7:648]

De werkneemster is 'maatwerkfunctionaris' bij een kennisinstelling en werkt in een team met twee collega's. De werkneemster zit in salarisschaal 7, trede 13 van de Cao MBO (ten tijde van de uitspraak € 3.730 per maand). Haar mannelijke collega zit in salarisschaal 10, trede 12 (€ 5.228 per maand). De werkneemster vindt dat zij hetzelfde werk doet als haar mannelijke collega en dat zij daarom hetzelfde salaris zou moeten ontvangen. Ze stelt dat de werkgever verboden onderscheid maakt zoals bedoeld in art. 7:646 lid 5 BW en vordert het verschil in beloning berekend vanaf 1 januari 2020 tot en met 31 december 2024 (€ 63.355,18 bruto). Ook maakt ze aanspraak op de wettelijke verhoging (€ 31.677,59) en wettelijke rente. In het tussenvonnis heeft de kantonrechter de werkneemster in de gelegenheid gesteld bewijs te leveren van haar stelling dat de werkzaamheden die zij verricht en de omstandigheden waaronder zij die verricht, een vergelijkbare situatie opleveren als bedoeld in art. 7:646 BW als die van haar collega.
De kantonrechter oordeelt dat de werkneemster door middel van getuigenverhoren is geslaagd in de bewijsopdracht. De mannelijke collega in kwestie verklaart zelf dat de werkneemster en hij dezelfde positie bekleden, en dat ze alleen verschillen in leeftijd en ervaringsjaren. De verdeling van het werk gaat in onderling overleg en tijdens afwezigheid nemen de drie collega's voor elkaar waar. De derde collega bevestigt dit. Ook collega's van andere afdelingen bevestigen dat er geen verschil is tussen de samenwerking met de werkneemster of met haar collega's. Het zijn van anti-pestcoördinator en het hebben van een lesbevoegdheid betekent niet dat er geen sprake is van dezelfde arbeid of een vergelijkbare situatie als bedoeld in art. 7:648 lid 1 BW. De rol van anti-pestcoördinator was een aparte taak die ook iemand anders had kunnen vervullen en het hebben van een lesbevoegdheid is niet nodig voor de functie. De werkgever stelt nog dat de collega door zijn lidmaatschap van de begeleidingscommissie een uitgebreider takenpakket en meer verantwoordelijkheid heeft, terwijl de werkneemster enkel uitvoerend werkzaam is. Dit is weerlegd door verklaringen dat het voor de commissie niet uitmaakt wie er van de afdeling Maatwerk afgevaardigd wordt, als er maar iemand aanwezig is. Bovendien heeft de werkneemster de mannelijke collega vervangen in de commissie toen hij ziek thuis zat. De vorderingen van de werkneemster worden toegewezen, maar de wettelijke verhoging wordt gelet op de principiële juridische discussie die partijen hebben gevoerd gematigd tot 20%.

NB. Uiterlijk 7 juni 2026 moet de Richtlijn Loontransparantie (Richtlijn (EU) 2023/970) zijn omgezet in nationaal recht. Deze richtlijn bepaalt dat alle werkgevers moeten gaan werken met objectieve, transparante en genderneutrale beloningsstructuren. Ook moeten werkgevers transparant zijn over de beloning, bijvoorbeeld door in een vacature een salarisbereik te vermelden. Ook wordt het verboden om tijdens een sollicitatieprocedure te vragen naar het huidige of laatste loon, aangezien dat in de praktijk vrouwen benadeelt.

[Eiser] te [woonplaats],
eisende partij,
hierna te noemen: [eiser],
gemachtigde: De Rechtsagent juridische hulp op maat,
tegen
Stichting Aeres Groep te Ede,
gedaagde partij,
hierna te noemen: Aeres,
gemachtigde: mr. S.A. Geerdink.

1. De procedure
(...; *red.*)

2. De beoordeling

Inleiding

2.1. De kantonrechter blijft bij hetgeen is overwogen en beslist in het tussenvonnis van 19 juni 2024. Bij dit vonnis is [eiser] in de gelegenheid gesteld bewijs te leveren van haar stelling dat de werkzaamheden die zij verricht en de omstandigheden waaronder zij die verricht, een vergelijkbare situatie als bedoeld in artikel 7:646 BW opleveren als die van haar collega [naam 1]..

2.2. [eiser] heeft om aan de haar gegeven bewijsopdracht te voldoen zes getuigen laten horen, te weten [naam 2], [naam 1], [naam 3], [naam 4], [naam 5] en [naam 6].

2.3. Aares heeft afgezien van het horen van getuigen in de contra-enquête.

2.4. Bij akte van 22 november 2024 heeft [eiser] haar vordering vermeerderd met het achterstallig salaris gerekend vanaf 1 januari 2024 tot en met 31 december 2024. Ook heeft zij haar vordering vermeerderd met de wettelijke verhoging.

Aeres heeft daarop bij akte uitlating en indienen producties van 8 januari 2024 (uitsluitend) inhoudelijk gereageerd.

De akte vermeerdering van eis wordt toegelaten omdat deze niet in strijd met de goede procesorde wordt geacht, nu deze eiswijziging enkel een vermeerdering van het reeds gevorderde loon betreft over een periode die door het tijdsverloop van de onderhavige procedure relevant is geworden.

[Eiser] is geslaagd in haar bewijsopdracht

2.5. De stelling van [eiser] dat alle werkzaamheden die zij verricht ook worden verricht door haar collega [naam 1], vindt steun in de diverse getuigenverklaringen van (voormalig) collega's. Zo heeft de [naam 1] over de werkzaamheden binnen de maatwerkvoorziening verklaard:

"We begeleiden daar individuele leerlingen met specifieke behoeftes, dat kan van alles zijn; van bijzonder gedrag tot ook bovengemiddeld gevoelig en kwetsbaar zijn. Daarnaast ondersteunen we vanuit maatwerk ook docenten. Deels is dat met betrekking tot de individuele leerlingen die we binnen maatwerk begeleiden en deels kan het gaan om bredere vragen die bij docenten leven, bijvoorbeeld de dynamiek binnen een groep/klas. Dat komt circa 3-5 keer per jaar voor. Al deze werkzaamheden worden zowel door mijn collega's [eiser], [naam 2] en mijzelf gedaan.(...)

De leerlingen die vanuit CievB aan de maatwerkvoorziening worden toebedeeld, worden door [eiser], [naam 2] en mijzelf in onderling overleg verdeeld. We bespreken met zijn drieën welke te begeleiden leerling het best bij wie van ons past of wie specifieke belangstelling, kennis of ervaring heeft met de problematiek en verder kijken we ook gewoon naar de werklastverdeling. Voor iedere leerling is een van ons dus contactpersoon voor de ouders en ook die stelt de doelen op.

Deze leerlingen vallen in een intensief traject. Daarnaast hebben we binnen maatwerk ook nog een regulier traject. Het is dan net wie van ons aanwezig of beschikbaar is, die met een leerling aan de slag gaat. Bij een regulier traject is de mentor de contactpersoon.

Tijdens afwezigheid van een van ons drieën wegens ziekte, vakantie of wat dan ook nemen we voor elkaar waar. Uiteraard wordt dan wel gekeken of er noodzaak is bepaalde werkzaamheden over te nemen of dat bijvoorbeeld gesprekken ook verplaatst kunnen worden.

Van ons drieën ben ik degene die er verreweg het langste zit. Als gezegd; ik doe dit werk als elf jaar.

(...)

U vraagt mij of mijn collega's [naam 2] en [eiser] dezelfde positie bekleden. Mijn antwoord daarop is ja. We verschillen alleen in leeftijd en ervaringsjaren.(...)"

[naam 2], directe collega binnen de maatwerkvoorziening, heeft verklaard:

"Met zijn drieën overleggen wij over de vraag wie van ons welke leerling gaat begeleiden. Daarin hebben we alle drie een zelfde stem. Vaak kennen we de leerlingen wel en past een leerling beter bij de een dan bij de andere begeleider. U vraagt mij of ik dezelfde werkzaamheden verricht als [eiser] en [naam 1]. Mijn antwoord is: ja, wij doen alle drie hetzelfde. Ook [naam 1] is een collega en geen leidinggevende of meerdere.

(...)

Er wordt gevraagd hoe we binnen maatwerk bepalen welk beleid we hanteren voor de leerling of welk doel we stellen. Dat doen we doordat degene die de leerling toebedeeld heeft gekregen een intake gesprek te houden met de ouders, de orthopedagoog en de leerling.

Naar aanleiding van dat gesprek maakt de orthopedagoog een ontwikkel perspectief plan (opp) aan de hand daarvan stelt de maatwerk functionaris de doelen. Dat doen we alle drie zo."

Ook uit de getuigenverklaring van [naam 5] volgt dat gelijke werkzaamheden, in gelijke omstandigheden, worden verricht door [naam 1] en [eiser]:
"[eiser] ken ik vanuit het werk omdat wij samenwerken. Die samenwerking bestaat eruit dat [eiser] maatwerkmedewerker is en ik ben als orthopedagoog ondersteunend aan het maatwerkteam. Dat betekent dat ik lid ben van de commissie van begeleiding, de CievB, en dat ik samen met de maatwerkmedewerkers de intake doe voor leerlingen die voor maatwerk in aanmerking komen, ik het op (het ontwikkelingsperspectief) opstel en bij de gesprekken met de ouders zit etc. Deze werkzaamheden zien op leerlingen die het intensieve traject volgen. Van het opp schrijf ik het algemene deel en het specifieke deel (het werkplan) wordt geschreven door de maatwerkmedewerker, die als begeleider van de leerling is aangesteld. Voorts ben ik bij de casuïstiek besprekingen, dat zijn besprekingen waarbij wij als team bij elkaar zitten en waar wij de voortgang bespreken van de leerlingen die onder maatwerk vallen. Bij deze casuïstiek besprekingen zijn aanwezig: alle maatwerkmedewerkers (dus [naam 1], [eiser] en [naam 2]), de zorgcoördinator en ik.
(...)
Binnen maatwerk doen [eiser] en [naam 1] hetzelfde en mijn samenwerking met hen, en ook [naam 2], is hetzelfde."
De getuigenverklaring van [naam 6] bevestigt eveneens de stelling van [eiser]:
"[eiser] ken ik omdat ik met haar samenwerk. Zij werkt bij maatwerk en dat valt binnen het ondersteuningsteam waar ik ondersteuning aan bied. Maatwerk valt voor wat betreft de ondersteuning vooral onder [naam 5], dus mijn rol is wat beperkter. Ik ben bij maatwerk betrokken binnen de CievB en in de casuïstiek besprekingen. Voor wat betreft de casuïstiek besprekingen is het zo dat als daar dingen uitkomen ik die met de maatwerkmedewerker die de betreffende leerling begeleid verder uitwerk. Bij deze werkzaamheden werk ik dan ook wisselend met de drie maatwerkmedewerkers. Het is maar net welke leerling het betreft."
Tot slot bevestigt ook de getuigenverklaring van [naam 3] de stelling van [eiser]:
"U vraagt mij meer specifiek naar mij samenwerking met maatwerk c.q. [naam 1] en [eiser]. Ik zat ook vaak bij overleggen over de voortgang van begeleidingstrajecten en evaluatie gesprekken die er soms toe leiden dat leerlingen moeten uitstromen naar het speciaal onderwijs. Bij die gesprekken zat ook altijd de eindverantwoordelijke van maatwerk, naast de orthopedagoog. De afspraak werd ook zoveel mogelijk gepland naar de agenda van de eindverantwoordelijke van maatwerk. Dat betrof dus zowel [naam 1] als [eiser].(...)U vraagt mij of ik nog verschillende andere taken had die ik met [naam 1] had en niet met de andere maatwerk medewerkers. Mijn antwoord daarop is nee, met één uitzondering. Vanuit mijn taak als zorgcoördinator had ik een rol in het geval dat leerlingen suïcidaal waren, zeg maar met situaties van acute onveiligheid. Omdat ik één dag per week niet werkte, heb ik [naam 1] gevraagd of hij op mijn niet-werken-dag in dat geval stand-by kon zijn."
2.6. Ter onderbouwing van haar verweer dat geen gelijke werkzaamheden worden verricht, heeft Aeres aangevoerd dat de werkzaamheden die [naam 1] uitvoert binnen de CievB maken dat zijn takenpakket uitgebreider is en op hem meer verantwoordelijkheid rust, terwijl [eiser] enkel uitvoerend werkzaam is.
2.7. [eiser] heeft met de getuigenverhoren dit verweer van Aeres weerlegd. Zo heeft [naam 1] over zijn werkzaamheden binnen de Cievb verklaard:
"In de CievB zit ik ongeveer vijf jaar. Dat deed ik al ruim voordat [eiser] binnen maatwerk kwam werken. Destijds hadden we twee maatwerkvoorzieningen die naast elkaar bestonden. Ik nam toen om en om met iemand uit de andere maatwerkvoorziening deel aan de CievB. U vraagt mij of [eiser] en [naam 2] deze taak ook zouden kunnen vervullen en of ook met hen, zeg maar, afgewisseld zou kunnen worden. Dat zou zeker kunnen.
(...)
Tot slot: ik ben een tijdje uitgevallen geweest en ik heb van [eiser] gehoord dat zij mij in die tijd bij de CievB heeft vervangen."
De [naam 3] heeft over de deelname door [naam 1] en [eiser] aan de CievB verklaard:
"Binnen de CievB heb ik namens maatwerk zien deelnemen: [naam 1], die wel de vaste afgevaardigde was, maar ook heb ik daarin gewerkt met [eiser] en [naam 7]. Voor mij c.q. voor de commissie maakte het niet uit wie er vanuit maatwerk deelnam in de commissievergadering. Wel hadden we altijd iemand van maatwerk nodig, maar wie maakte niet uit."
[naam 4] heeft over de samenwerking in de CievB verklaard:
"Ik maakte als orthopedagoog deel uit van de CievB. Daarin zat ook [naam 3] als zorgcoördinator en iemand van maatwerk. Daarnaast zaten er

ook nog andere functionarissen bij. Vanuit maatwerk was dat aanvankelijk alleen [naam 1], omdat hij in die tijd de enige maatwerkmedewerker was. Vroeger heette het ook het zorgadvies team (ZAT). [naam 1] heeft verschillende keren rugklachten gehad meen ik, en toen heeft [eiser] hem wel binnen de CievB vervangen. Dat kan ik me actief herinneren. Het maakte voor mij niet uit of [naam 1] of [eiser] namens maatwerk deelnam aan de CievB."
Tot slot heeft ook [naam 5] verklaard dat ook [eiser] weleens deelnam aan de CievB en dat het niet uitmaakte welke maatwerkmedewerker deelnam:
"Even terug naar de CievB. Vanuit maatwerk zit daar nu meestal [naam 1] bij. Toen ik drie jaar geleden in dienst kwam was dat anders. [naam 1] was op dat moment ziek en op dat moment zat [eiser] en soms [naam 7] namens maatwerk bij de besprekingen van de CievB. [naam 7] is niet meer in dienst op de locatie Lelystad. Voor mij maakt het niet uit wie van maatwerkmedewerkers deelneemt aan de CievB. Zij hebben allemaal exact dezelfde rol. Het gaat erom dat er gewoon iemand van maatwerk bij zit."
2.8. Anders dan door Aeres is betoogd, brengt het zijn van anti-pest coördinator en het hebben van een lesbevoegdheid niet met zich dat er geen sprake is van dezelfde arbeid of een vergelijkbare situatie als bedoeld in artikel 7:648 lid 1 BW. Uit de verklaring van [naam 1] volgt immers dat de rol van anti-pest coördinator ook iemand anders had kunnen vervullen en dat het hebben van een lesbevoegdheid niet noodzakelijk was voor het verrichten van de werkzaamheden binnen maatwerk:
"Naast mijn werkzaamheden binnen maatwerk ben ik heel lang anti-pest coördinator geweest.(...)U vraagt mij of dit onderdeel was van mijn taken binnen maatwerk. Mijn antwoord daarop is nee, het is een aparte taak die door mij vervuld is. Dat was op zich praktisch, maar iemand anders had het ook kunnen doen.
(...)
Binnen Aeres ben ik geen onderwijzend personeel. Ik ben ondersteunend personeel, een zogeheten OOP'er. In mijn vorige baan bij een andere organisatie moest ik mijn lesbevoegdheid halen. Dat heb ik gedaan. Toen ik bij Aeres kwam is nooit besproken dat het hebben van een lesbevoegdheid noodzakelijk was voor het verrichten van de werkzaamheden zoals ik die nu binnen maatwerk doe en eerder in een andere constellatie binnen Aeres deed. Ook nimmer is besproken dat dit van belang was voor de inschaling. Nodig was dat k sociaal pedagogisch hulpverlener was (HBO)."
2.9. De kantonrechter is van oordeel dat op basis van bovengenoemde getuigenverklaringen is komen vast te staan, de stelling van [eiser] dat de werkzaamheden die [eiser] verricht en de omstandigheden waaronder zij die verricht, een vergelijkbare situatie opleveren als die van haar collega [naam 1]. Dat betekent dat [eiser] is geslaagd in de haar gegeven bewijsopdracht.

Aeres heeft een verboden onderscheid bij de beloning gemaakt
2.10. Niet in geschil is dat [eiser] en [naam 1] niet op gelijke wijze zijn beloond. [eiser] zit in salarisschaal 7, trede 13 en [naam 1] zit in salarisschaal 10, terwijl de werkzaamheden die [eiser] verricht en de omstandigheden waaronder, een vergelijkbare situatie opleveren als die van haar collega [naam 1]. Dit betekent dat sprake is van direct onderscheid als bedoeld in artikel 7:646 lid 5 BW.
2.11. Uit de na de getuigenverhoren (enquête) overgelegde akten leidt de kantonrechter af dat Aeres inmiddels zelf ook tot de conclusie is gekomen dat zij ten onrechte direct onderscheid heeft gemaakt tussen [eiser] en [naam 1]; Aeres heeft besloten alle drie de medewerkers van de maatwerkvoorziening gelijkelijk in te delen in een functie van het generieke functiehuis.
2.12. Het voorgaande leidt ertoe dat de door [eiser] gevorderde verklaring voor recht, dat zij dezelfde functie heeft als [naam 1] en op gelijke wijze als [naam 1] moet worden ingeschaald, wordt toegewezen.

De loonvordering van [eiser] wordt toegewezen
2.13. Uit de na de enquête overgelegde akten leidt de kantonrechter af dat tussen partijen discussie bestaat over de wijze van inschaling in het nieuwe functiehuis en de daarbij behorende beloning. Deze nieuwe inschaling is geen onderdeel van het onderhavige geschil. Daarom blijft de nieuwe inschaling en de discussie die partijen daarover inmiddels hebben, hier buiten beschouwing. In de verdere beoordeling wordt daarom uitgegaan van de wijze van beloning voorafgaand aan en tijdens deze procedure conform de CAO MBO.
2.14. [eiser] heeft gemotiveerd gesteld dat zij bij haar vorige werkgever was ingedeeld in salarisschaal 9, trede 10 CAO VO en dat dit bedrag moet gelden als laatstverdiende salaris zoals bedoeld in artikel 5.3 lid 7 CAO MBO (thans artikel 5.3 lid 2

CAO MBO 2024-2025). Dit betrof laatstelijk een bedrag van € 3.731,00 op basis van een fulltime dienstverband. De kantonrechter volgt [eiser] hierin. Met de enkele blote betwisting in randnummer 29 van de conclusie van antwoord heeft Aeres de stelling van [eiser] namelijk onvoldoende gemotiveerd betwist. Dat [eiser], voorafgaand aan het vervullen van de functie van maatwerkfunctionaris, enkele maanden een salaris heeft genoten in schaal 7 CAO MBO, maakt niet dat van dat salaris moet worden uitgegaan. Immers, die functie van leerlingbegeleider die [eiser] in die periode uitoefende, is een geheel andere functie dan die van maatwerkfunctionaris. Bovendien geldt dat gelijke arbeid gelijk beloond moet worden, zodat [eiser] in dezelfde salarisschaal moet worden ingedeeld als [naam 1], thans salarisschaal 10 trede 12 CAO MBO. Tot slot geldt dat een werkgever niet zonder meer voorbij kan gaan aan de op haar in de CAO rustende verplichting van de werkgever om bij de inschaling van de werknemer rekening te houden met de reeds opgedane ervaring van de werknemer en het laatstgenoten salaris.
2.15. [eiser] heeft onweersproken gesteld dat het verschil in beloning berekend vanaf 1 januari 2020 tot en met 31 december 2024 € 63.355,18 bruto bedraagt. Deze vordering wordt toegewezen. Ook haar vordering om Aeres te veroordelen om haar vanaf 1 januari 2025 uit te betalen conform salarisschaal 10 trede 12 wordt toegewezen. Die verplichting geldt uiteraard slechts tot het moment waarop hetzij de arbeidsovereenkomst eindigt dan wel een ander salaris tussen partijen wordt overeengekomen of rechtens komt vast te staan.

Wettelijke verhoging
2.16. Bij akte van 22 november 2024 heeft [eiser] haar vordering ook vermeerderd door (alsnog) de wettelijke verhoging te vorderen. Zij vordert Aeres te veroordelen tot betaling van een bedrag van € 31.677,59 bruto, zijnde 50% van de gevorderde hoofdsom ter zake achterstallig salaris tot en met 2024. Aeres heeft daartegen geen verweer gevoerd. De kantonrechter zal desalniettemin gebruik maken van haar bevoegdheid om de gevorderde wettelijke verhoging te matigen. De principiële juridische discussie die partijen hebben gevoerd over de omvang van het verschuldigde loon is reden deze te matigen tot 20%. Dat betekent dat Aeres veroordeeld wordt tot betaling van een bedrag aan wettelijke verhoging van € 12.671,04 bruto.

Wettelijke rente
2.17. De gevorderde wettelijke rente, waartegen door Aeres geen (gemotiveerd) verweer is gevoerd, wordt toegewezen, berekend over de vervaldatum van de onderscheidenlijke loonbetalingen tot aan de dag van algehele voldoening.

Buitengerechtelijke incassokosten
2.18. [eiser] vordert betaling van de buitengerechtelijke incassokosten. Voldoende is gebleken dat buitengerechtelijke werkzaamheden zijn verricht. Nu het gevorderde bedrag niet hoger is dan de bedragen genoemd in het Besluit buitengerechtelijke incassokosten, wordt het gevorderde bedrag van € 1.408,55 toegewezen als gevorderd.

Proceskosten
2.19. Aeres is in het ongelijk gesteld en moet daarom de proceskosten (inclusief nakosten) betalen. De proceskosten van [eiser] worden begroot op:
– kosten van de dagvaarding € 139,42
– griffierecht € 706,00
– kosten getuigen € 187,50
– salaris gemachtigde € 3.260,00 (4 punten × € 815,00)
– nakosten € 135,00 (plus de kosten van betekening zoals vermeld in de beslissing)
Totaal € 4.427,92
2.20. De gevorderde wettelijke rente over de proceskosten wordt toegewezen zoals vermeld in de beslissing.

3. De beslissing
De kantonrechter
3.1. verklaart voor recht dat [eiser] dezelfde functie, verantwoordelijkheden en bevoegdheden heeft als haar mannelijke collega Maatwerk Functionaris en ingeschaald dient te worden in dezelfde salarisschaal als hij, dat wil zeggen in salarisschaal 10, thans trede 12, althans conform salarisschaal 10 met inachtneming van de jaarlijkse CAO tredeverhogingen sinds 2020,
3.2. veroordeelt Aeres om binnen twee weken na de datum van dit vonnis aan [eiser] te betalen het netto equivalent van het achterstallig salaris over de periode 1 januari 2020 tot en met 31 december 2024 van € 63.355,18 bruto,
3.3. veroordeelt Aeres om aan [eiser] vanaf 1 januari 2025 het salaris te betalen overeenkomstig met

salarisschaal 10, trede 12, met inachtneming van hetgeen in r.o. 2.15 is overwogen,
3.4. veroordeelt Aeres om binnen twee weken na de datum van dit vonnis aan [eiser] te betalen de wettelijke verhoging van 20% van € 12.670,04 bruto,
3.5. veroordeelt Aeres tot betaling van de wettelijke rente over het achterstallige salaris, berekend over de vervaldatum van de onderscheidenlijke loonbetalingen tot aan de dag van algehele voldoening,
3.6. veroordeelt Aeres tot betaling van de buitengerechtelijke incassokosten van € 1.408,55,
3.7. veroordeelt Aeres in de proceskosten van € 4.427,92, te betalen binnen veertien dagen na aanschrijving daartoe, te vermeerderen met de kosten van betekening als Aeres niet tijdig aan de veroordelingen voldoet en het vonnis daarna wordt betekend,
3.8. veroordeelt Aeres tot betaling van de wettelijke rente als bedoeld in artikel 6:119 BW over de proceskosten als deze niet binnen veertien dagen na aanschrijving zijn betaald,
3.9. verklaart dit vonnis wat betreft de veroordelingen beslissingen uitvoerbaar bij voorraad.

NOOT

Deze uitspraak borduurt voort op de vaste lijn in de rechtspraak over verboden onderscheid bij beloning op grond van geslacht. Centraal in de uitspraak staat de toewijzing van de loonvordering van de werkneemster vanwege onderscheid bij de beloning op grond van geslacht, die de rechter toewijst. Nu is de toewijzing van de loonvordering op zichzelf niet verrassend. Wat echter wel aan de uitspraak opvalt, is dat de motivering en de stappen die de rechter neemt summier zijn in het licht van vaste rechtspraak. In deze noot geven wij daarom het huidige beoordelingskader en de rechtspraak over gelijke beloning weer.
Gelijke beloningsgeschillen draaien in de kern om het verbod voor de werkgever om direct of indirect onderscheid te maken tussen mannen en vrouwen bij de arbeidsvoorwaarden, zoals beloning, wanneer zij arbeid verrichten van gelijke waarde. Direct onderscheid betekent dat een persoon op grond van geslacht anders wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie. Dit geldt bijvoorbeeld bij onderscheid op grond van zwangerschap (zie recentelijk: Hoge Raad 21 februari 2025, ECLI:NL:HR:2025:320, «JAR» 2025/91), bevalling of moederschap, waar geen rechtvaardigingsgrond voor is. Indirect onderscheid houdt in dat een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen van een bepaald geslacht in vergelijking met andere personen bijzonder treft. Als indirect onderscheid objectief gerechtvaardigd wordt door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn, is geen sprake van verboden onderscheid.
Een werkneemster kan haar stelling dat sprake is van verboden onderscheid onderbouwen door aan te tonen dat zij een lagere beloning ontvangt dan een man die gelijke of gelijkwaardige arbeid verricht, ook wel de maatmens (Hof van Justitie van de Europese Unie (HvJ EU) 26 juni 2001, ECLI:EU:C:2001:358). Voor gelijke arbeid zijn de arbeidsomstandigheden, de aard van het werk en de benodigde opleiding relevante factoren (HvJ EU 4 oktober 2024, ECLI:EU:C:2024:842, «JAR» 2024/310, m.nt. Helstone en Leeman). Het is vervolgens aan de werkgever om het vermoeden van verboden onderscheid te weerleggen door aan te tonen dat geen sprake is van gelijke arbeid of dat het beloningsverschil gerechtvaardigd is door objectieve beloningsmaatstaven onafhankelijk van geslacht (zie bijvoorbeeld College voor de Rechten van de Mens (College) 23 april 2024, oordeelnummer 2024-34). Volgens de vaste oordelenlijn van het College werkt een niet transparant beloningsbeleid in het nadeel van de bewijspositie van de werkgever. In dat geval rust immers de bewijslast om aan te tonen dat het verbod van ongelijke beloning niet is geschonden op de werkgever (zie: College 24 juli 2006, oordeelnummer 2006-158). De beloningsmaatstaven wegen ook bij vermoedens van direct onderscheid mee (College 26 juni 2025, oordeelnummer 2025-60).
Gezien het bovenstaande valt in deze uitspraak op dat het verweer van de werkgever beperkt is tot het ontbreken van gelijke arbeid en hierbij geen wezenlijke toelichting op de beloningsmaatstaven wordt gegeven. Dat roept de vraag op of een verweer waarin de werkgever stilstaat bij objectieve rechtvaardigingen voor het beloningsverschil, zoals de beloningsmaatstaven, tot een andere uitkomst had geleid. Dit is met name relevant omdat de maatmens in deze zaak kennelijk had verklaard dat hij langere tijd werkzaam is bij de werkgever, waaruit volgt dat er een ver-

schil is in anciënniteit tussen de maatmens en de werkneemster. Volgens het HvJ EU is het bijvoorbeeld een legitiem doel om anciënniteit, als gevolg waarvan de werknemer zijn werkzaamheden beter kan verrichten, te belonen (HvJ EU 3 oktober 2006, ECLI:EU:C:2006:633). De objectiviteit van dit criterium hangt wel af van alle omstandigheden van het individuele geval, zoals de aard van de functie en de ervaring die de uitoefening van de functie meebrengt na een aantal gewerkte uren (HvJ EU 3 oktober 2019, ECLI:EU:C:2019:828, «JAR» 2019/275, m.nt. Cremers-Hartman).
In de uitspraak komt evenmin naar voren dat directe discriminatie slechts aan de orde is wanneer het onderscheid verband houdt met het geslacht van de betrokken werkneemster. Een vermoeden van directe discriminatie wordt niet aangenomen in situaties waarin mannelijke werknemers even 'achtergesteld' zijn als de werkneemster of werkneemsters even 'bevoorrecht' zijn als de maatmens (zie hof Den Haag 21 december 2010, ECLI:NL:GHSGR:2010:BP3748, «JAR» 2011/71, m.nt. Van den Berge). De getuigenverhoren lijken niet vanuit dit perspectief te zijn beoordeeld. De redenering van de kantonrechter blijft beperkt tot het volgende: (i) er is sprake van gelijke arbeid en (ii) er is sprake van ongelijke beloning, dus direct onderscheid in beloning. Mogelijk ontbreekt in deze zaak nader verweer van de werkgever en daarmee een onderbouwde redenering van de kantonrechter ook doordat de werkgever zelf heeft geconcludeerd dat ten onrechte direct onderscheid is gemaakt.
Hoewel de onderhavige uitspraak het belang van duidelijk en kenbaar beloningsbeleid (loontransparantie) benadrukt, strekt de uitspraak zeker niet zo ver dat criteria zoals anciënniteit geen grondslag mogen vormen voor verschillen in beloning. De werkgever moet paraat hebben waarom de gehanteerde criteria een beloningsverschil voor specifieke functies rechtvaardigen. Werkgevers doen er dan ook goed aan om de overwegingen die ten grondslag liggen aan het beloningsbeleid vast te leggen. Dit zal de komende tijd alleen maar in belang toenemen vanwege de verplichtingen uit hoofde van Richtlijn (EU) 2023/970 (Loontransparantierichtlijn) die vanaf juni 2026 in Nederland geïmplementeerd moeten zijn. De Loontransparantierichtlijn beoogt de toepassing van het beginsel van gelijke beloning tussen vrouwen en mannen stevig te bekrachtigen door middel van verschillende (actieve) informatie- en rapportageverplichtingen voor werkgevers, (informatie)rechten van werknemers en sollicitanten en een verschuiving van de bewijslast. Dit zal onder andere betekenen dat werkgevers verplicht zijn om over loonstructuren met objectieve criteria te beschikken, waarin categorieën zijn opgenomen met functies die volgens de werkgever van gelijke waarde zijn. De bewijspositie van werknemers zal versterkt worden doordat werkgevers inzicht moeten geven in de criteria voor het bepalen van een salaris, loonniveaus en loonontwikkeling gedurende de loopbaan.
Met het oog op de aanstaande implementatie, is loontransparantie van belang, hetgeen ook door deze uitspraak nog eens scherp wordt gesteld. Een duidelijke toepassing van het beoordelingskader van beloning en inzicht in de ratio achter loontransparantie dragen bij aan een duidelijk beloningsbeleid en de beginselen van gelijke beloning. Zo kunnen werknemers rekenen op beloning zonder ongerechtvaardigde verschillen en worden werkgevers niet onnodig geconfronteerd met beloningsclaims.

mr. drs. A.M. Helstone
advocaat en partner bij Stibbe

mr. L.E. Szuhai
advocaat bij Stibbe

205

Verzwaarde motiveringsplicht werkgever internationaal wegvervoer

Kantonrechter Rechtbank Gelderland zp Nijmegen
30 mei 2025, nr. 11141296\CV EXPL 24-1814, ECLI:NL:RBGEL:2025:5421
(mr. Van Leeuwen)
Noot mr. dr. E.J.A. Franssen

Rechtsmacht. Objectief toepasselijk recht. Gewoonlijk werkland.

[Verordening (EU) nr. 1215/2012 art. 21; Verordening (EG) 593/2008 art. 8]

Tien Litouwse vrachtwagenchauffeurs waren allen in dienst van een werkgever met vestigingsplaats in Litouwen. In 2018 stelt de Inspectie Leefomgeving en Transport (ILT) een inspectierapport op naar aanleiding van een onderzoek naar de naleving van de wettelijke regelingen over rij- en rusttijden. De werkgever wordt door ILT bij de bedrijfsinspectie betrokken, nadat blijkt dat zijn Litouws gekentekende motorvoertuigen door Nederlandse ondernemingen worden ingezet. In het rapport concludeert ILT dat de vrachtwagenchauffeurs feitelijk vanuit Nederland werken. In deze procedure vorderen de chauffeurs achterstallig loon conform de Nederlandse cao Beroepsgoederenvervoer. Daaraan leggen zij ten grondslag dat zij feitelijk vanuit Nederland werken danwel een significant deel van het werk in Nederland verrichten, waardoor Nederland het gewoonlijk werkland is (art. 8 Verordening (EG) nr. 593/2008, Rome I). De werkgever stelt zich op het standpunt dat de Nederlandse rechter niet bevoegd is om van het geschil kennis te nemen (art. 21 Verordening (EU) nr. 1215/2012, Brussel-I-bis) en dat Litouwen het centrum van de werkzaamheden vormt.
De kantonrechter stelt vast dat de Nederlandse rechter bevoegd is om van het geschil kennis te nemen omdat de werknemers het werk gewoonlijk vanuit Nederland verrichten. Het begrip 'plaats waar de werknemer gewoonlijk werkt' moet ruim worden uitgelegd waarbij rekening wordt gehouden met alle elementen die de werkzaamheden kenmerken. Het Hof van Justitie heeft in het kader van internationaal transport een aantal gezichtspunten geformuleerd die weliswaar niet limitatief zijn, maar waaraan wel veel gewicht toekomt (HR 17 maart 2023, «JAR» 2023/104 (Silotank)). Het inspectierapport van de ILT over 2016/2017 toont voldoende aan dat Nederland toen het gewoonlijk werkland was. De werkgever heeft onvoldoende aangetoond dat de werkwijze nadien wezenlijk is veranderd. De overgelegde rittenlijsten, (boordcomputer)berichten en percentages van in Nederland gereden kilometers vinden onvoldoende steun in onderliggende stukken – zoals tachograafgegevens – en zijn niet (voldoende) herleidbaar tot individuele chauffeurs. Omdat de werkgever over de meest relevante gegevens beschikt ten aanzien van zijn precieze werkwijze, rust in zoverre op hem een verzwaarde stel- en motiveringsplicht. Die is hij niet nagekomen. Het feit dat de functioneringsgesprekken in Litouwen werden gevoerd en de werkgever zijn werkwijze sinds 2016/2017 geïnnoveerd heeft, legt onvoldoende gewicht in de schaal voor een andere uitkomst.

NB. De vrachtwagenchauffeurs vorderen op grond van art. 26 CAO Beroepsgoederenvervoer de werkgever te veroordelen tot het verstrekken van loon- en urenspecificaties zodat zij hun vorderingen beter kunnen onderbouwen. Daaraan leggen zij ten grondslag dat de werkgever die gegevens slechts incidenteel aan hen heeft verstrekt. De kantonrechter acht aannemelijk dat de werkgever in elk geval over een deel van de informatie beschikt waarmee de chauffeurs hun vorderingen verder willen onderbouwen. Desalniettemin wordt de vordering afgewezen omdat de chauffeurs onvoldoende hebben gespecificeerd welke gegevens per persoon ontbreken en welke gegevens zij wel van de werkgever hebben ontvangen. De beslissing wordt aangehouden zodat de chauffeurs zich kunnen uitlaten over de verweren van de werkgever in de conclusie van antwoord, ziende op de hoogte van de vorderingen.

1. *[Eiser 1]* te [woonplaats],
2. *[eiser 2]* te [woonplaats],
3. *[eiser 3]* te [woonplaats],
4. *[eiser 4]* te [woonplaats],
5. *[eiser 5]* te [woonplaats],
6. *[eiser 6]* te [woonplaats],
7. *[eiser 7]* te [woonplaats],