

DE MOGELIJKHEDEN VOOR ONGELIJKE BELONING

Wel gelijke monniken, geen gelijke kappen

Van steeds meer salarisprofessionals wordt verwacht dat zij een bijdrage leveren aan het beloningsbeleid van hun organisatie. Ook heeft u een signalerende functie, want als er iets misgaat bij de salarisverwerking bent u de eerste die het ziet. U bent van alle wetten en regels op de hoogte en heeft een goed overzicht van het loon dat verschillende werknemers krijgen. U kunt dus beoordelen of de werkgever zich houdt aan de Wet gelijke behandeling als het gaat om de hoogte van de lonen. En als de werkgever bewust ongelijk wil belonen, kunt u adviseren over de mogelijkheden.

Een goed werkgever moet werknemers met hetzelfde werk ook gelijk belonen. Daar zijn werkgevers en werknemers in Nederland gewoonlijk wel van doordrongen. En in twijfelgevallen weet iedereen de Commissie Gelijke Behandeling te vinden. Die kan onderzoeken of er in een bepaalde situatie aan de Wet gelijke behandeling en overige wetgeving is voldaan. In 1994 bevestigde de Hoge Raad dat gelijke arbeid in gelijke omstandigheden gelijk moet worden beloond. Dit betekent dat de primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden van werknemers die hetzelfde werk verrichten in beginsel hetzelfde moeten zijn.

Ervaring

Toch is er soms ruimte om werknemers ongelijk te belonen. Maar als een werkgever een verschil in beloning hanteert, moet hij dat wel objectief kunnen rechtvaardigen, bijvoorbeeld doordat er een

verschil in anciënniteit, opleiding of ervaring is. Een objectieve rechtvaardigingsgrond voor het al dan niet toekennen van een reiskostenvergoeding kan bijvoorbeeld bestaan uit een geografische toets. Zo kan een werknemer die

Salarisverhoging

In sommige organisaties zijn salarishuizen ontwikkeld waarbij werknemers bij een salarisverhoging dezelfde basisverhoging ontvangen, maar afhankelijk van hun prestatie een bonusverhoging kunnen opstrijken. De uiteindelijke salarisverhoging kan dus verschillen en dat verschil is objectief te rechtvaardigen. Het presteren moet wel duidelijk, objectief en inzichtelijk te beoordelen zijn. Op deze manier zullen werknemers snel hun best willen doen het beste uit zichzelf te halen. Hard werken loont in dat geval.

meer dan tien kilometer van het werk woont in aanmerking komen voor een reiskostenvergoeding en een werknemer die dichterbij woont niet.

Als u geen vaste salarisschalen hanteert, hoeft het niet verboden te zijn dat een werknemer bij indiensttreding betere arbeidsvoorwaarden voor zichzelf bedingt dan andere werknemers die al in dienst waren. Dat blijft een kwestie van contractsvrijheid. Tegelijkertijd mag de ongelijkheid er niet toe leiden dat onevenredig grote verschillen in beloning ontstaan zonder dat hiervoor een rechtvaardiging is. Een werkgever mag zich niet schuldig maken aan willekeur.

Disproportioneel

Onderscheid is in beginsel toegestaan onder de volgende voorwaarden:

1. Het onderscheid moet objectief gerechtvaardigd zijn.
2. Het onderscheid moet een legitiem doel dienen.
3. Het onderscheid is geschikt en noodzakelijk voor dat doel.

Een verschil in arbeidsvoorwaarden dat voldoet aan deze voorwaarden kan toch de indruk wekken dat er discriminatie in het spel is, bijvoorbeeld een schijn van discriminatie op grond van geslacht. In de praktijk komt het immers vaker voor dat vrouwen in een parttime baan werken dan mannen. Vrouwen worden in die zin indirect ongelijk behandeld. Maar dat heeft objectief gezien niet met hun geslacht te maken. Er zijn echter gevallen bekend waarbij de Commissie Gelijke Behandeling discriminatie wegens geslacht heeft aangenomen. Een

werknemer kon in dat geval door middel van cijfers aantonen dat het onderscheid op disproportionele wijze de groep vrouwen in de onderneming trof. Ook al was de maatregel misschien niet bedoeld om vrouwen te benadelen, in de praktijk deed hij dit wel.

Gaten

Parttimers moeten op dezelfde manier worden behandeld als fulltimers. Dat betekent natuurlijk niet dat zij op hun loonstrookje hetzelfde bedrag moeten krijgen. De pro rata beloning van iemand die 24 uur werkt op 24/40 van het fulltime-loon is natuurlijk geen onderscheid. Maar bij overwerkvergoedingen kan dit wel eens tot problemen leiden. In 1994 heeft het Europese Hof van Justitie beslist dat parttimers en fulltimers voor hetzelfde aantal gewerkte uren eenzelfde totale beloning moeten ontvangen. U moet bij parttimers die extra uren werken dus goed in de gaten houden of het meeruren betreft of overuren (zie ook Salaris Rendement 11 pagina 6).

Onderscheid kan noodzakelijk zijn

De werkgever mag ook geen onderscheid maken in de arbeidsvoorwaarden tussen werknemers op grond van het al dan niet tijdelijke karakter van de arbeidsovereenkomst. Dat betekent in principe dat u tijdelijke werknemers bijvoorbeeld niet mag uitsluiten van een pensioenregeling als vaste werknemers met dezelfde werkzaamheden die wel krijgen. Toch zijn er situaties waarin het onderscheid wel is toegestaan, bijvoorbeeld als het contract voor bepaalde tijd een heel korte duur heeft en toepassing van de arbeidsvoorwaarden onevenredig zware lasten voor de werkgever met zich meebrengt. Dan kan het onderscheid

Pensioenregeling

Per 1 januari 2008 geldt een verlaagde toetredingsleeftijd voor pensioenregelingen. De nieuwe Pensioenwet bepaalt dat een pensioenregeling open moet staan voor alle werknemers van 21 jaar en ouder. Naast het verlagen van de toetredingsleeftijd gelden er nieuwe regels voor het hanteren van een wachttijd. Een wachttijd mag nog maar twee maanden bedragen. Voorheen werd vaak zes maanden of zelfs een jaar als wachttijd gehanteerd. Werknemers met een contract voor bepaalde tijd waren daarvan vaak de dupe. De Commissie Gelijke Behandeling heeft in het verleden een wachttijd van zes maanden aanvaardbaar geacht, maar een wachttijd van één jaar niet, tenzij het ging om een wacht-

periode voor alle werknemers (zowel parttimers als fulltimers).

Kracht

Bij een drempelperiode worden werknemers na het verstrijken van die drempelperiode met terugwerkende kracht in de pensioenregeling opgenomen. Een drempelperiode is de periode waarin de werknemer al wel in dienst is van de werkgever, maar nog geen pensioen opbouwt. Ook een drempelperiode mag maximaal twee maanden duren.

In pensioenovereenkomsten mag volgens de Pensioenwet overigens nooit een wachtperiode worden gehanteerd ten aanzien van een uitkering bij arbeidsongeschiktheid en nabestaandenpensioen.


objectief gerechtvaardigd en noodzakelijk zijn, en dient het een legitiem doel.

Krenten

Na een overgang van onderneming kan er sprake zijn van diverse arbeidsvoorwaardenregelingen in één onderneming. De werknemers die zijn meegekomen bij de overname behouden namelijk alle rechten die zij bij hun vorige werkgever ook hadden. In beginsel gaan alle rechten, waaronder ook bedrijfsgebonden arbeidsvoorwaarden, mee over. Alleen voor pensioenregelingen kan dit anders liggen. Op grond van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst gaat ook de cao van de oude werkgever mee over naar de overnemende nieuwe werkgever. Dit kan een vreemde (en lastige!) situatie opleveren, met name als bij de overnemende werkgever een andere cao van toepassing is. Als de werknemer niet instemt met toepassing van de nieuwe cao op zijn arbeidsovereenkomst, blijft hij zijn oude cao-rechten behouden. Mocht de cao van de nieuwe werkgever algemeen verbindend worden verklaard, dan moet deze werkgever de cao op de werknemer toepassen. Maar waar de oude cao van de werknemer gunstiger

is, blijft de werknemer recht houden op deze gunstige bepalingen. Feitelijk worden beide cao's dus toegepast en gaat de werknemer er met de krenten uit de pap vandoor.

Verzoek

Al met al is het vaak van belang dat arbeidsvoorwaarden worden geharmoniseerd. Het in stand houden van meerdere verschillende arbeidsvoorwaardenregelingen kan onduidelijkheid en ongelijkheid in de hand werken. Als niet met zekerheid gezegd kan worden dat het ene arbeidsvoorwaardenpakket gelijk is aan het andere, heeft een werknemer snel een sterke zaak om gelijke beloning te vorderen. Ook ligt het risico van discriminatie op de loer. Als er verschillen in arbeidsvoorwaarden bestaan, moet u hierover duidelijkheid kunnen geven en op verzoek inzicht kunnen verschaffen in de argumenten voor het onderscheid. Onduidelijkheid komt snel voor uw rekening en risico. 

Mr. Jolanda de Groot, advocaat bij Heussen advocaten en notarissen, tel: (020) 312 28 00, e-mail: jolanda.de.groot@heussen-law.nl, www.heussen-law.nl