

Gelijke beloning, transparantie en de irrelevantie van onderhandelingsvaardigheid

C.M.I. Huijts, datum 21-05-2024

Datum	21-05-2024
Auteur	C.M.I. Huijts ^[4]
JCDI	JCDI:ADS963102:1
Vakgebied(en)	Arbeidsrecht / Algemeen Arbeidsrecht / Arbeidsovereenkomstenrecht

Op 7 juni 2023 is de Richtlijn (EU) 2023/970 (“Loontransparantierichtlijn”) in werking getreden.^[1] De Loontransparantierichtlijn beoogt de loonkloof tussen mannen en vrouwen te dichten. Volgens de Europese Raad behelst de Europese loonkloof 12,7% (cijfers 2022)^[2] en de Europese pensioenkloof zelfs 29% (cijfers 2019).^[3] Een van de manieren waarop de Richtlijn de kloof beoogt te dichten, is door het instellen van een rapportageverplichting. Grote werkgevers worden verplicht informatie te delen over de beloningsverschillen binnen het bedrijf. De eerste rapportages dienen in 2027 te worden gepubliceerd. De Loontransparantierichtlijn bouwt voort op het scala aan Europese en Nederlandse regelgeving waarin het recht op gelijke beloning tussen mannen en vrouwen is neergelegd. Helaas worden die regels in de praktijk nog niet altijd goed toegepast en zijn werkgevers zich daar in de meeste gevallen ook niet van bewust.

1. Gelijk loon voor gelijke arbeid: hoe zit het?

1.1 De Europese regelgeving en rechtspraak

Het Nederlandse gelijke behandelingsrecht vindt zijn oorsprong in het Europees recht. Dit geldt ook voor het recht op gelijke behandeling van mannen en vrouwen. Deze uitgangspunten zijn neergelegd in artikel 21 respectievelijk 23 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie en verder uitgewerkt in de Richtlijn 2006/54/EG inzake gelijke behandeling van mannen en vrouwen.^[5] Het recht op gelijke beloning is in de Europese regelgeving echter apart geregeld in artikel 157 Verdrag betreffende de Werking van de Europese Unie (VWEU).^[6] Volgens dit artikel dienen de lidstaten ervoor zorg te dragen dat het beginsel van gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijke of gelijkwaardige arbeid wordt toegepast. Dit artikel heeft rechtstreekse werking.^[7] Het Hof van Justitie van de Europese Unie (HvJ EU) beschouwt de twee grondslagen, namelijk gelijke behandeling en gelijke beloning, als aparte grondslagen voor een vordering waarbij het de werknemer niet vrijstaat het beroep op ongelijke beloning op het gelijke behandelingsrecht te baseren.^[8] Met Vas Nunes ben ik van mening dat dit een onnodig complicerende aanpak is, aangezien ongelijke beloning tussen mannen en vrouwen naar mijn mening ook ongelijke behandeling tussen mannen en vrouwen inhoudt.^[9] Gelet op de focus van dit artikel, zal ik in het hiernavolgende alleen ingaan op de rechtspraak van het HvJ EU over artikel 157 VWEU.

Artikel 157 VWEU bevat twee componenten, namelijk ‘beloning’ en ‘gelijke of gelijkwaardige arbeid’. Lid 2 van artikel 157 VWEU definieert loon als ‘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'. Het HvJ EU hanteert een ruime benadering, waarin onder meer vrijwillige gratificaties,^[10] individuele toeslagen^[11] en beëindigingsvergoedingen^[12] als loon zijn gekwalificeerd. Uit de rechtspraak van het HvJ EU volgt dat elk loonelement apart dient te voldoen aan het beginsel van gelijke beloning.^[13]

Wat betreft de vraag of er sprake is van gelijke of gelijkwaardige arbeid, is het vaste rechtspraak van het HvJ EU dat deze begrippen zuiver kwalitatief van aard zijn, aangezien zij uitsluitend betrekking hebben op de aard van de door betrokkenen daadwerkelijk verrichte arbeid.^[14] Hierbij heeft het HvJ EU meermaals geoordeeld dat om uit te maken of werknemers gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten, moet worden nagegaan of deze werknemers, gelet op een reeks van factoren zoals de aard van het werk, de opleidingsvereisten en de arbeidsomstandigheden, kunnen worden geacht zich in een vergelijkbare situatie te bevinden.^[15] Dit betekent dat het enkele feit dat werknemers in dezelfde functiegroep zijn ingedeeld onvoldoende is voor de conclusie dat zij gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten. Uit de rechtspraak van het HvJ EU volgt dat werkgevers het beloningsstelsel dat zij hanteren doorzichtig moeten maken om te bewijzen dat vrouwelijke werknemers daardoor niet stelselmatig worden benadeeld, wanneer het toegepaste beloningsstelsel gekenmerkt wordt door een volstrekt gebrek aan doorzichtigheid en de vrouwelijke werknemer aantoont dat de gemiddelde beloning van vrouwelijke werknemers lager is dan die van mannelijke werknemers.^[16]

Het voorgaande laat onverlet dat het wel mogelijk is om werknemers onder omstandigheden verschillend te belonen voor vergelijkbare functies. Het moet dan echter gaan om omstandigheden die van invloed zijn op de arbeidswaarde die de werknemer levert. Denk hierbij bijvoorbeeld aan relevante werkervaring die de werknemer in de gelegenheid stelt zijn werk beter uit te voeren dan de werknemer zonder de relevante ervaring.^[17]

1.2 De Nederlandse regelgeving en rechtspraak

In Nederland zijn het recht op gelijke beloning en gelijke behandeling opgenomen in dezelfde regelgeving. Het recht op gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij arbeid is verankerd in artikel 7:646 lid 1 BW. Hieronder valt ook het recht op gelijke beloning. Het recht op gelijke behandeling tussen mannen en vrouwen (waaronder bij de arbeid) komt ook terug in artikel 1 van de Algemene wet gelijke behandeling (Awgb) en is nader uitgewerkt in de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen (Wgbmv).^[18] De wetgever heeft het recht op gelijke beloning uit artikel 7:646 lid 1 BW verder uitgewerkt in artikelen 7-9 van de Wgbmv. Het recht op gelijke beloning is in het Nederlandse rechtsbestel dus wel degelijk onderdeel van het recht op gelijke behandeling. Dat neemt niet weg dat de beoordeling van het recht op gelijke beloning afwijkt van de reguliere objectieve rechtvaardigingstoets van het gelijke behandelingsrecht. Vas Nunes is van mening dat de Nederlandse wetgever de Europese tweedeling heeft gevolgd.^[19] Ik kan hem hier niet geheel in volgen. Het onderscheid wordt inderdaad gemaakt in de wijze van toetsing. Tegelijkertijd kan de Nederlandse werknemer een vordering baseren op één en dezelfde grondslag nu de regelgeving over gelijke beloning en gelijke behandeling zijn gecombineerd in het BW en de Wgbmv. Dit acht ik een belangrijk verschil met het Europese stelsel.

Vas Nunes vat de beoordeling van de vraag of er sprake is van beloningsonderscheid op grond van geslacht als neergelegd in artikel 7 t/m 9 Wgbmv samen in de volgende drie stappen:^[20]

1. De werknemer die stelt benadeeld te zijn, wijst een maatpersoon in gelijke of gelijkwaardige arbeid aan.
2. Er wordt vastgesteld of de maatpersoon méér verdient.
3. Zo ja, wordt onderzocht of het beloningsverschil gelegen is in het hanteren van ongelijkwaardige maatstaven.

De aangewezen maatpersoon moet gelijke of soortgelijke arbeid verrichten en van een ander geslacht zijn. Denk hierbij bijvoorbeeld aan een vergelijking tussen het werk van een stewardess en een assistent-purser^[21] of het werk van een wijkverpleegkundige en administrateur.^[22] De aangewezen maatpersoon moet in dezelfde

onderneming werkzaam zijn of zijn geweest als de werknemer die stelt benadeeld te zijn. De waarde van de arbeid dient te worden vastgesteld door middel van een deugdelijk functiewaarderingssysteem. Bij gebrek aan een dergelijk systeem, dient de arbeid naar billijkheid te worden gewaardeerd. Het is aan de werknemer die benadeeld stelt te zijn om de eerste twee stappen, maatpersoon met werk van gelijke of soortgelijke waarde én een hoger salaris, aannemelijk te maken. Indien dat het geval is, is het aan de werkgever om aan te tonen dat er geen sprake is van gelijke of gelijkwaardige arbeid of dat het salarisverschil kan worden verklaard door objectieve maatstaven.^[23] Deze afwijkende bewijslastverdeling is standaard in het gelijke behandelingsrecht. Wanneer de werknemer feiten aanvoert die onderscheid kunnen doen vermoeden, is het aan de werkgever om te bewijzen dat daarvan geen sprake is. Wat betreft de laatste stap is het zaak dat de werkgever gelijke of gelijkwaardige maatstaven hanteert die inzichtelijk, controleerbaar en systematisch uitgevoerd zijn.^[24]

Indien er een beloningsverschil bij gelijke of gelijkwaardige arbeid wordt geconstateerd dat niet te verklaren is door objectieve maatstaven, is er sprake van beloningsonderscheid. Maatstaven zijn objectief (of neutraal) indien zij zien op de waarde van de arbeid die wordt geleverd. Hierbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan voor de functie relevante diploma's of ervaring.^[25] Ook arbeidsmarktkrapte kan een neutrale beloningsmaatstaf zijn, mits het verschil in beloning wordt verdisconteerd in een toeslag en niet een hogere salarisschaal, de arbeidsmarktkrapte wordt aangetoond, de toeslag wordt toegepast op alle werknemers in de functie waarvoor er arbeidsmarktkrapte is, duidelijk is welk deel van het loon afhankelijk is van de arbeidsmarktkrapte en de toeslag wordt afgebouwd als de arbeidsmarktkrapte verdwijnt.^[26] De toelage hoeft niet te worden toegepast op werknemers die soortgelijke arbeid verrichten maar voor welke functies geen arbeidsmarktkrapte geldt. Voor alle maatstaven geldt dat de werkgever moet kunnen aantonen over welk deel van het salaris de maatstaf wordt toegepast.

Voorbeelden van veelgebruikte maatstaven die over het algemeen niet objectief of neutraal worden geacht, zijn het laatstgenoten salaris en onderhandelingsvaardigheid. Werkgevers zijn zich er vaak niet van bewust dat deze maatstaven vaak in strijd zijn met het gelijke behandelingsrecht. Over het laatstgenoten salaris heeft de Hoge Raad zich al in 1988 uitgelaten.^[27] De Hoge Raad bevestigde de uitspraak van de rechtbank (en de kantonrechter), waarin werd geoordeeld dat het criterium laatstgenoten salaris op zichzelf neutraal is, maar in zijn uitwerking nadelige effecten heeft ten aanzien van diegenen die tijdelijk hun werk hebben onderbroken en dat deze nadelige uitwerking met name vrouwen treft. Het is ook een vaste oordelenlijn van het College voor de Rechten van de Mens (CRM) dat de maatstaf laatstgenoten salaris in beginsel geen deugdelijke maatstaf is, nu meestal niet bekend is welke beloningsmaatstaven op welke wijze door de vorige werkgever in het loon zijn verwerkt. Bovendien kan aansluiting bij dit criterium tot gevolg hebben dat beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt worden bestendigd.^[28]

Het CRM is van oordeel dat onderhandelingsvaardigheid geen deugdelijke, objectieve beloningsmaatstaf is.^[29] Volgens het CRM heeft het hoger belonen van een werknemer als gevolg van onderhandelingen een ondoorzichtig beloningssysteem tot gevolg wat het risico van willekeur met zich brengt. Dat risico laat ruimte voor vooroordelen over verschillen tussen mannen en vrouwen bij de vaststelling van het salaris.

Voor de volledigheid merk ik op dat er op dit moment een wetsvoorstel in de Tweede Kamer voorligt ter wijziging van de Wgbmv.^[30] Het wetsvoorstel beoogt onder meer de bewijslast naar de werkgever te verschuiven via een certificeringssysteem. Werkgevers met meer dan 250 werknemers moeten een certificaat verkrijgen waaruit blijkt dat zij mannen en vrouwen gelijk belonen. Bij het ontbreken van het certificaat moet de werkgever bewijzen dat zij niet in strijd met het gelijke behandelingsrecht handelen. Ook zullen zij informatie over de beloning binnen de onderneming in het bestuursverslag of een dergelijk document moeten verstrekken.

1.3 Tussenconclusie: gelijke beloning in Nederland

Gelet op het voorgaande is de bottomline van het recht op gelijk loon in het kader van het gelijke behandelingsrecht, dat beloning moet worden vastgesteld op basis van objectieve criteria die zijn toegespitst op de waarde van de arbeid van de werknemer. Hierbij helpt het de werkgever om een goed functiewaarderingssysteem te hebben, waarmee de waarde van arbeid van verschillende functies aan de hand van objectieve maatstaven wordt bepaald en wordt gekoppeld aan de bijbehorende salarisschalen. Vervolgens

dient het functiewaarderingsstelsel op niet discriminatoire wijze te worden toegepast. Dit betekent dat twee werknemers met dezelfde of soortgelijke functie in beginsel in dezelfde salarisschaal geplaatst dienen te worden. Er kunnen legitieme redenen zijn om vervolgens een van de werknemers op een hogere trede binnen de salarisschaal te plaatsen of een aanvullende toelage toe te kennen, zoals relevante werkervaring of arbeidsmarktkrapte. Dit kan echter geen aanleiding zijn om de werknemer in een hogere salarisschaal te plaatsen dan aan de functie is toegewezen. Een verschil in salaris(treden) kan niet worden gerechtvaardigd indien die verschillen niet te maken hebben met de waarde van de arbeid, zoals het hanteren van de criteria laatstgenoten salaris of onderhandelingsvaardigheden.

2. De Loontransparantierichtlijn: wat wordt er geregeld?

Op 24 april 2023 heeft de Europese Raad de Loontransparantierichtlijn aangenomen. Met de Loontransparantierichtlijn wordt beoogd loondiscriminatie te bestrijden en de loonkloof te dichten.^[31] Om dit doel te bereiken, wordt een openbaarmakingsverplichting alsook individuele rechten van werknemers geïntroduceerd en wordt het makkelijker gemaakt voor werknemers om loondiscriminatie aan te vechten. Ik neem de Loontransparantierichtlijn verder onder de loep.

De Loontransparantierichtlijn bevat een aantal elementen die overeenkomen met de huidige regelgeving omtrent het recht op gelijke beloning en gelijke behandeling. Zo wordt bij de definitie van beloning aangesloten bij artikel 157 VWEU, dienen werkgevers te beschikken over beloningsstructuren zoals functiewaarderingsstelsels die gelijke beloning waarborgen en wordt de afwijkende bewijslast, zoals opgenomen in de huidige gelijke behandelingsregelgeving, gehanteerd.

Interessanter zijn uiteraard de nieuwe regels die in de Loontransparantierichtlijn staan. Zo wordt de Europese rechtspraak over de mogelijkheid om een maatpersoon aan te wijzen van buiten de eigen onderneming zolang de vaststelling van de beloningsvoorwaarden toe te schrijven is aan één bron gecodificeerd en wordt het gebruik van een hypothetische maatpersoon bij gebrek aan een reële maatpersoon formeel in de regelgeving geïntroduceerd (artikel 19). De Loontransparantierichtlijn regelt ook een recht op informatie van sollicitanten en werknemers. Voor sollicitanten onder andere ten aanzien van het beginsalaris (artikel 5 lid 1) en voor werknemers onder meer ten aanzien van het eigen individuele en de naar geslacht uitgesplitste gemiddelde beloningsniveaus voor categorieën van werknemers die gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten (artikel 7 lid 1). Ook wordt het werkgevers verboden om sollicitanten te vragen naar het salaris uit eerdere arbeidsrelaties (artikel 5).

De meest vergaande nieuwe verplichting uit de Loontransparantierichtlijn is de rapportageverplichting over de loonkloof binnen het bedrijf voor werkgevers met minstens 100 werknemers (artikel 9). De informatie moet worden uitgesplitst in verschillende categorieën, zoals het algemene beloningsverschil tussen alle mannelijke en vrouwelijke werknemers en het beloningsverschil in aanvullende of variabele componenten. De werkgever dient de informatie te delen met de werknemers en de medezeggenschap. Op verzoek dient de informatie ook met de toezichthouder en het orgaan van gelijke behandeling te worden gedeeld, in Nederland de arbeidsinspectie en het CRM. Afhankelijk van de omvang van de werkgever dient de rapportage vrijwillig (tot 100 werknemers), driejaarlijks (100 tot 249 werknemers) of jaarlijks te worden verstrekt (vanaf 250 werknemers). Grote werkgevers met meer dan 150 werknemers moeten hun eerste rapportage uiterlijk op 7 juni 2027 verstrekken, voor de kleine werkgevers met minder dan 150 werknemers is dat uiterlijk 7 juni 2031.

Wanneer uit de rapportages een beloningsverschil van minstens 5% tussen mannen en vrouwen in een categorie van werknemers blijkt en de werkgever dit verschil niet heeft gerechtvaardigd op basis van objectieve en genderneutrale factoren en ook niet binnen zes maanden na datum van indiening van de beloningsrapportage heeft verholpen, dient de werkgever in samenwerking met de medezeggenschap een beloningsevaluatie uit te voeren (artikel 10). De beloningsevaluatie moet onder meer de redenen voor de verschillen in gemiddelde beloningsniveaus op basis van eventuele objectieve, genderneutrale criteria bevatten zoals vastgesteld door de werkgever en de werknemersvertegenwoordiging. De beloningsevaluatie moet net als de (gedeeltelijke) rapportage worden gedeeld met de werknemers, medezeggenschap, het in

artikel 29 van de Loontransparantierichtlijn genoemde toezichtsorgaan en op verzoek aan de arbeidsinspectie en het CRM.

De Loontransparantierichtlijn bepaalt verder dat indien er sprake is van loondiscriminatie, de werknemer gecompenseerd dient te worden voor de geleden schade op een afschrikkende en evenredige wijze. De compensatie omvat achterstallig loon (inclusief bonussen of betalingen in natura), verlies van kansen, immateriële schade en schade veroorzaakt door andere relevante factoren waaronder intersectionele discriminatie (artikel 16). De Loontransparantierichtlijn introduceert hiermee intersectionele discriminatie in het gelijke behandelingsrecht. Intersectionele discriminatie vindt plaats wanneer iemand om meerdere redenen wordt gediscrimineerd, bijvoorbeeld omdat iemand zowel vrouw als gehandicapt is. In de Loontransparantierichtlijn wordt intersectionele discriminatie genoemd als relevante factor waar rekening mee moet worden gehouden bij het compenseren van de schade die de benadeelde werknemer heeft geleden. Hiermee wordt voor het eerst expliciet rekenschap gegeven van deze vorm van discriminatie in de gelijke behandelingsregelgeving. Naast schadevergoeding kan de werknemer een bevel tot beëindiging van de inbreuk of een bevel tot het nemen van maatregelen zodat de rechten of verplichtingen met betrekking tot het beginsel van gelijke beloning worden toegepast (artikel 17). Verder introduceert de Richtlijn een sanctiebevoegdheid van lidstaten, onder andere in de vorm van een boete (artikel 23).

3. Werkgever: bereid je voor!

Op dit moment komen loondiscriminatiezaken nog niet in grote getalen voorbij. Dit kan onder andere liggen aan het feit dat veel werknemers geen inzicht hebben in de beloning van hun collega's. Met de Loontransparantierichtlijn is die situatie voor werknemers bij grote werkgevers verleden tijd. Indien door de transparantie grote verschillen in beloning blijken, is de kans zeer aanwezig dat werknemers vaker (juridische) stappen zullen gaan ondernemen om het verschil aan de kaak te stellen. Het is zaak dat de werkgever tijdig begint met het in kaart brengen van de beloning binnen het bedrijf en het duiden van eventuele verschillen. Indien de verschillen niet geïdentificeerd kunnen worden door objectieve maatstaven, zal de werkgever zijn beloningsstelsel nader onder de loep moeten nemen. Dit kan betekenen dat het inschalingsbeleid moet worden gewijzigd door bijvoorbeeld niet langer maatstaven als onderhandelvaardigheid of laatstgenoten salaris mee te wegen. Dit kan ook betekenen dat de bestaande salarissen gewijzigd zullen moeten worden, al dan niet door het werken met (bevroren) toelagen. Dit kan nogal wat voeten in de aarde hebben, dus werkgever: bereid je voor!

Voetnoten

[1] Richtlijn (EU) 2023/970 van het Europees Parlement en de Raad van 10 mei 2023 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.

[2] 'Gender pay gap statistics', ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics.

[3] 'Closing the gender pension gap?', ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/-/ddn-20210203-1.

[4] Mr. C.M.I. (Claire) Huijts is advocaat bij Pels Rijcken in Den Haag.

[5] De eerste versie van de Richtlijn was Richtlijn 76/207/EEG.

[6] Voorheen artikel 119 EEG Verdrag.

[7] HvJ EG 8 april 1976, ECLI:EU:C:1976:56, NJ 1976/510 (*Defrenne II*).

- [8] HvJ EG 16 februari 1982, ECLI:EU:C:1982:58, 19/81 (*Burton*).
- [9] P.C. Vas Nunes, *Discriminatie in arbeid*, Den Haag: Boom juridisch 2021, p. 90.
- [10] HvJ EG 9 februari 1982, 12/81, ECLI:EU:C:1982:44 (*Garland*).
- [11] HvJ EG 17 oktober 1989, C-109/88, ECLI:EU:C:1989:383 (*Danfoss*).
- [12] HvJ EG 9 februari 1999, C-167/97, ECLI:EU:C:1999:60 (*Seymour-Smith*).
- [13] Zie bijv. HvJ EG 17 mei 1990, C-262/88, ECLI:EU:C:1990:209, NJ 1992/436 (*Barber*).
- [14] Zie bijv. HvJ EG 27 maart 1980, ECLI:EU:C:1980:103 (*Macarthys/Wendy Smith*).
- [15] Zie bijv. HvJ EU 26 juni 2001, zaak C-381/99, ECLI:EU:C:2001:358, r.o. 58 (*Brunnhofer*).
- [16] HvJ EG 17 oktober 1989, ECLI:EU:C:1989:383 (*Danfoss*).
- [17] HvJ EG 17 oktober 1989, ECLI:EU:C:1989:383 (*Danfoss*) en HvJ EG 3 oktober 2006, C-17/05, ECLI:EU:C:2006:633, JAR 2006/267 (*Cadman*), m.nt. M.S.A. Vegter.
- [18] De Nederlandse wetgever heeft met de Awgb en de Wgbmv uitvoering gegeven aan de Europese richtlijnen over gelijke behandeling, met als belangrijkste de zogenoemde Kaderrichtlijn Richtlijn 2000/78/EG.
- [19] P.C. Vas Nunes, *Discriminatie in arbeid*, Den Haag: Boom juridisch 2021, p. 90.
- [20] P.C. Vas Nunes, *Discriminatie in arbeid*, Den Haag: Boom juridisch 2021, p. 90.
- [21] Rb. Amsterdam 12 maart 1997, JAR 1997/69.
- [22] Ktr. Venlo 28 november 1990, RN 1991/180.
- [23] CRM 28 januari 2022, Oordeel 2022-6.
- [24] P.C. Vas Nunes, *Gelijke behandeling in arbeid*, Den Haag: Boom juridisch 2018, p. 387.
- [25] Zie bijv. HR 3 januari 1997, ECLI:NL:HR:1997:ZC2239, NJ 1997/435 en CRM 15 augustus 2022, Oordeel 2022-91.
- [26] CRM 9 mei 2022, Oordeel 2022-47.
- [27] HR 25 november 1988, ECLI:NL:HR:1988:AD0530, NJ 1989/730, m.nt. E.A. Alkema.
- [28] Zie o.a. CRM 15 augustus 2022, Oordeel 2022-91 en CGB 19 december 2011, Oordeel 2011-2020.
- [29] CRM 9 mei 2022, Oordeel 2022-47.
- [30] [Kamerstukken II 2020/21, 35157, nr. 5](#).
- [31] Richtlijn (EU) 2023/970 van het Europees Parlement en de Raad van 10 mei 2023 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.