

ZAAKSAMENVATTING: BCW EN INDIVIDUELE RECHTERS VS. DE NEDERLANDSE STAAT

1. INLEIDING

1. Vrouwelijke rechters en officieren van justitie verdienen minder dan hun mannelijke collega's, terwijl zij dezelfde werkzaamheden verrichten. Dit is al lang een publiek geheim binnen de rechterlijke macht. Sinds begin 2023 staat het verschil in bezoldiging ook vast, want uit empirisch onderzoek in opdracht van het Ministerie van Justitie en Veiligheid ("**Ministerie**") blijkt dat vrouwelijke rechters en officieren gemiddeld minder verdienen dan hun mannelijke collega's. Dit komt doordat de rechterlijke macht inschaalt op grond van het laatstverdiende loon. Dit is een onrechtmatig criterium, dat in de praktijk veelal leidt tot indirecte discriminatie. Hierom heeft Bureau Clara Wichmann, samen met twee individuele medeverzoeksters, een klacht ingediend bij het College voor de Rechten van de Mens ("**College**").¹ Verschillende partijen zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor het inschalings- en bezoldigingsbeleid en de feitelijke uitvoering hiervan:
 - i. Minister van Justitie en Veiligheid ("**Minister**"). De Minister is belast met de voorbereiding en voordracht van de Wet rechtspositie rechterlijke ambtenaren (de "**Wrra**") en het daarop gebaseerde Besluit rechtspositie rechterlijke ambtenaren (het "**Brra**"). Daarnaast is de Minister betrokken bij het opstellen van het inschalings- en bezoldigingsbeleid.
 - ii. Raad voor de Rechtspraak (de "**RvdR**"). De RvdR bepaalt mede het inschalings- en bezoldigingsbeleid en heeft bevoegdheden op het gebied van de benoeming en rechtspositie van een rechter of officier. De RvdR is ook betrokken bij de feitelijke uitvoering van het inschalings- en bezoldigingsbeleid.
 - iii. De gerechtsbesturen van de Nederlandse rechtbanken zijn de functionele autoriteit voor rechters. Zij vervullen de formele werkgeversrol en zijn medeverantwoordelijk voor de bezoldiging. Op dezelfde manier vervullen de verschillende functionele autoriteiten van het Openbaar Ministerie de formele werkgeversrol ten aanzien van officieren van justitie en zijn zij medeverantwoordelijk voor de bezoldiging.
2. In deze zaksamenvatting licht Bureau Clara Wichmann de klacht toe. Hoewel de Staat heeft toegegeven dat het huidige inschalings- en beloningsbeleid leidt tot ongelijke beloning binnen de organisatie, zijn we er nog niet. Over compensatie voor de benadeelde

¹ Stibbe staat Bureau Clara Wichmann en de vrouwelijke rechters in deze zaak kosteloos bij.

rechters is namelijk nog niet gesproken. Ook heeft de Staat inmiddels aangekondigd dat zij een nieuw bezoldigingssysteem zijn overeengekomen met de Nederlandse Vereniging voor Rechtspraak (de "NVvR"). Het nieuwe beleid zal met terugwerkende kracht worden toegepast op alle rechters en officieren die na 1 juli 2023 zijn aangesteld. Het is niet duidelijk of de benadeelde rechters opnieuw zullen worden ingeschaald. Indien zij niet opnieuw worden ingeschaald, blijft voor hen de ongelijke beloning bestaan. Dit zijn twee belangrijke redenen om de zaak alsnog voor te leggen aan het College.

3. De zaaksamenvatting geeft een globaal overzicht van (i) de achtergrond van de zaak; (ii) het inschalings- en bezoldigingsbeleid en (iii) de juridische kwalificatie. De zaaksamenvatting is naar zijn aard niet volledig: niet de gehele voorgeschiedenis en alle mogelijke dan wel bekende verweren van de Staat worden hierin behandeld.

1.1 Waarom dient Bureau Clara Wichmann deze klacht in?

4. Bureau Clara Wichmann is een ideële organisatie die zich al meer dan veertig jaar inzet voor de verbetering van de maatschappelijke en juridische positie van vrouwen in Nederland. Volgens haar statutaire doelstellingen zet Bureau Clara Wichmann zich in voor het bevorderen van de emancipatie van vrouwen, het verbeteren van hun rechtspositie en het bestrijden van discriminatie. Dit doet zij onder meer door juridische procedures.
5. De noodzaak voor actie is voor Bureau Clara Wichmann duidelijk. Al decennialang worden vrouwelijke rechters en officieren in Nederland gemiddeld minder betaald dan hun mannelijke collega's. Dit beloningsverschil houdt bestaande ongelijkheden tussen mannen en vrouwen in stand en versterkt deze zelfs binnen de rechterlijke macht. Bovendien is er sprake van een breder maatschappelijk belang. Marlies Vegter, jurist bij Bureau Clara Wichmann zegt hierover: "*Juist hier zou de Staat een voorbeeld moeten stellen. Ongelijke beloning is een structureel probleem in onze samenleving, terwijl de wet dit onderscheid verbiedt. In 2022 was de loonkloof in Nederland nog 13%* (https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics). Deze stap zetten wij dan ook niet alleen voor alle vrouwelijke rechters en officieren van justitie, maar voor alle meisjes en vrouwen in Nederland."

1.2 Waarom dienen de medeverzoeksters deze klacht in?

6. Twee vrouwelijke rechters zijn bereid om als individuele medeverzoeksters hun specifieke situatie aan het College voor te leggen. Voor de rechters is dit een hele bijzondere stap. De achterban had en heeft nog altijd de sterke voorkeur om de zaak binnen de rechterlijke

macht op te lossen. Nu het probleem al jaren doormodert en er geen oplossing in zicht lijkt, hebben zij echter geen andere keuze dan te gaan procederen.

7. De problematiek speelt uiteraard en stuk breder dan de individuele medeverzoeksters. Hun individuele situatie dient dan ook expliciet ter illustratie van het bredere probleem binnen de rechterlijke macht. Veel vrouwelijke rechters en officieren hebben een vergelijkbaar verhaal.

2. ACHTERGROND

8. De zaak heeft een lange voorgeschiedenis. Onderstaand volgt een weergave op hoofdlijnen van enkele relevante gebeurtenissen in de recente geschiedenis die samen tot de klacht bij het College voor de Rechten van de Mens hebben geleid.
 - i. In 2018 ontving Bureau Clara Wichmann de eerste signalen dat er sprake was van ongelijke beloning binnen de rechterlijke macht. Ook de NVvR stelt zich sinds 2018 op het standpunt dat de inschalingspraktijk discriminatoir is. Rechters stuurden een eerste notitie ten aanzien van het inschalings- en bezoldigingsbeleid aan de centrale ondernemingsraad (de "COR"), de NVvR en de RvdR. Daarin betoogden zij dat het onrechtmatig en onjuist is om enkel het eerder buiten de rechtspraak verdiende inkomen bepalend te laten zijn voor de inschaling. De COR heeft deze notitie in mei 2018 opnieuw onder de aandacht gebracht en om een inhoudelijke reactie verzocht.
 - ii. Eind 2018 reageerde de RvdR met een aan de COR gerichte brief. De RvdR stelt zich daarin op het standpunt dat de verschillen in bezoldiging zijn toegestaan. Ondanks blijvende bezwaren bleven concrete maatregelen achterwege.
 - iii. Op 19 mei 2020 heeft Bureau Clara Wichmann een brief gestuurd naar de RvdR en het Ministerie. Deze brief is op 21 augustus 2020 opnieuw onder de aandacht gebracht, omdat inhoudelijk antwoord uitbleef. In de brief vroeg Bureau Clara Wichmann of de RvdR en het Ministerie wilden meewerken aan een gezamenlijk onderzoek naar de loonkloof binnen de rechterlijke macht.
 - iv. In september 2020 heeft het Ministerie aangegeven onderzoek te gaan doen naar de ongelijke beloning. Over concept vraagstellingen is langdurig gedebatteerd in het Sectoroverleg Rechterlijke Macht ("SORM").¹ Op 2 november 2021 heeft Bureau Clara Wichmann erop gewezen dat er nog geen opvolging was gegeven aan het voornemen om onderzoek te doen. Op 25 november 2021 deelde het Ministerie mee dat het onderzoek zou worden gedaan door Erasmus Q-Intelligence. In eerste instantie zou ICTU het onderzoek uitvoeren, zij hebben ook onderzoek gedaan naar de loonkloof tussen mannen en vrouwen

- bij het Rijk. Zij hebben zich op een later moment echter teruggetrokken wegens "*gebrek aan expertise*".
- v. Op 16 januari 2023 is het onderzoeksrapport van Q-Intelligence gepubliceerd. Uit het onderzoek blijkt dat inderdaad sprake is van ongelijke beloning tussen mannelijke en vrouwelijke rechterlijke ambtenaren. Bureau Clara Wichmann heeft enkele vragen gesteld over de onderzoeksmethodiek en -resultaten. Dit heeft geleid tot een uitnodiging voor de bespreking bij de werkgroep van het SORM op 29 augustus 2023.
 - vi. Het SORM heeft aangegeven niet bereid te zijn te praten over compensatiemogelijkheden voor vrouwelijke rechters die onder dit beleid ongelijk beloond zijn. Zij willen enkel kijken naar een nieuw inschalingsbeleid voor de toekomst.
 - vii. Een nieuw inschalings- en beloningsbeleid liet nog lange tijd op zich wachten. In de tussentijds spraken rechters en officieren zich uit tegen het beloningsverschil middels een manifest, zijn er Kamervragen gesteld door Esmah Lahlah en heeft de COR meerdere brieven gestuurd over het inschalings- en beloningsbeleid.
 - viii. Op 3 juli 2024 heeft Bureau Clara Wichmann een stuitingsbrief en concept verzoekschrift gestuurd naar alle betrokken partijen binnen de rechterlijke macht. In de stuitingsbrief is aangekondigd dat Bureau Clara Wichmann met twee individuele mede-verzoeksters een klacht zal indienen bij het College tenzij aan de bezwaren tegemoet wordt gekomen door het tot stand brengen van (i) een nieuw en niet discriminatoir inschalings- en bezoldigingsbeleid; en (ii) voor het verleden een ruimhartige compensatieregeling voor de benadeelde vrouwen.
 - ix. Bureau Clara Wichmann heeft geen inhoudelijke reactie ontvangen op de aansprakelijkheidsstelling en het concept verzoekschrift. Hierom is de klacht op 17 juli jl. ingediend bij het College.
 - x. Na indiening van het Verzoekschrift is door de Staat een nieuw bezoldigingsbeleid aangekondigd. Zoals aangegeven in de aanleiding is dit voor Bureau Clara Wichmann geen reden om de klacht in te trekken.

3. HET INSCHALINGS- EN BEZOLDIGINGSBELEID

- 9. De Grondwet bevat een belangrijke waarborg ter bescherming van de rechtspositie van de leden van de rechterlijke macht die met rechtspraak zijn belast, namelijk dat 'de wet' de regels hierover stelt (art. 117 lid 4 Gw). Hieraan is opvolging gegeven in de Wrra. Een onderwerp dat niet in de Wrra geregeld is, kan bij of krachtens algemene maatregel van

bestuur worden geregeld, zoals ten aanzien van salaris, bezoldiging en andere financiële arbeidsvoorwaarden (art. 1ab lid 1 sub b Wrra). Deze onderwerpen worden geregeld in het Brra.

10. De regeling van de Wrra is op zich eenvoudig. Rechters en officieren die hun ambt op basis van een aanstelling vervullen, ontvangen hiervoor een salaris (art. 7 Wrra). Dit salaris wordt bepaald op basis van salariscategorieën die zijn gekoppeld aan de functie van de rechter of officier (art. 5 Brra). Zo wordt een 'gewone' rechter of officier van justitie (niet zijnde senior rechter of officier) beloond in schaal 9 en wordt een rechter of officier in opleiding ("rio" resp. "oio") beloond conform schaal 9a. Het uitgangspunt is telkens dat de rechter of officier begint in de eerste trede van de toepasselijke salarisschaal (art. 5a lid 1 Brra).
11. Op dit uitgangspunt bestaan (slechts) twee wettelijke uitzonderingsmogelijkheden: leden 2 en 3 van hetzelfde artikel 5a Brra. Voor deze procedure is met name artikel 5a lid 2 Brra relevant. Op grond daarvan kan het gerechtshof ten aanzien van rechters en officieren wiens eerste benoeming een ambt bij een gerechtshof of rechtbank betreft, afwijken van het uitgangspunt als beschreven in lid 1, mits het de RvdR in de gelegenheid stelt hierover advies uit te brengen.
12. De praktijk wijkt sterk af van deze wettelijke regels. In werkelijkheid steunt het bezoldigingsbeleid van wettelijke ambtenaren geheel op interne beleidsdocumenten die door de Staat zijn opgesteld. Een groot deel van deze beleidsdocumenten is gepubliceerd naar aanleiding van een Woo-verzoek gericht aan de RvdR d.d. 22 september 2022. In tegenstelling tot de uitgangspunten van de Wrra en het Brra, is de hoofdregel van het beleid dat rechterlijke ambtenaren worden ingeschaald op basis van hun laatstverdiende loon. Hiermee wordt in feite permanent en structureel afgeweken van de wettelijke inschalingshoofdregel.
13. De praktijk is weerbarstig en leidt tot grote verschillen in beloning. Uit de ons bekende situaties blijkt dat niet alleen het criterium laatstverdiend loon leidt tot ongelijke beloning, maar dat dit criterium ook op willekeurige wijze wordt toegepast. Wanneer een vrouwelijke kandidaat een hoger laatstverdiend salaris en duidelijke inhoudelijke expertise heeft, (b)lijken beide omstandigheden als minder zwaarwegend gezien te worden dan in het geval van mannelijke kandidaten. Ter illustratie van de ongelijke beloning die uit het beleid volgt geven wij enkele voorbeelden:²
14. **De academische loopbaan:** een vrouwelijke kandidaat heeft na haar master gekozen voor een promotietraject aan de universiteit. Na zeven jaar lesgeven, het begeleiden van studenten, publiceren en promoveren eindigt zij in schaal 10, trede 7.³ Dat maakt haar

laatstverdiend loon € 4.332.⁴ Dit laatstverdiend inkomen is leidend bij haar overstap naar de rechterlijke macht. Als rio wordt zij ingeschaald in schaal 9a, trede 3 (**€ 4.353,11**).⁵ We kunnen dit vergelijken met een mannelijke kandidaat die ervaring heeft opgedaan in de commerciële advocatuur. Zo verdient een zevendejaars advocaat van het advocatenkantoor BarentsKrans maandelijks € 8.123, -.⁶ Als rio wordt deze mannelijke kandidaat ingeschaald in schaal 9a, 20 (**€ 6.509,30**).⁷ Dat is de hoogste salarisschaal voor rio's. Gedurende de opleiding is deze inschaling voor de mannelijke kandidaat volgens het maximum. Al vóór de opleiding kan echter worden onderhandeld over de inschaling als rechter, waarbij de kandidaat vanwege zijn hogere laatstverdiend inkomen wederom hoger kan worden ingeschaald. Tussen deze twee kandidaten bestaat dus een maandelijks beloningsverschil van **€ 2.165,19** bij de start van de opleiding.

15. **De overheidsjurist:** een vrouwelijke kandidaat heeft na haar master ervoor gekozen haar carrière te starten bij de overheid. Zij start in het tweejarige traineesprogramma overheidsjurist. Deze functie wordt beloond in schaal 10 CAO Rijk.⁸ Na het traineeship krijgt zij een vaste aanstelling als jurist bestuursrecht bij de Rijkswaterstaat. Ook deze functie wordt beloond in schaal 10 CAO Rijk.⁹ Ze werkt negen jaar in deze functie en eindigt in schaal 10, trede 10 (**€ 5.389,87**). Met elf jaar relevante werkervaring maakt de vrouwelijke kandidaat de overstap naar de rechterlijke macht. Als rio wordt zij ingeschaald in schaal 9a, trede 10 (**€ 5.415,47**). We kunnen dit vergelijken met een mannelijke kandidaat die ervaring heeft opgedaan in de advocatuur. Een zevendejaars advocaat bij het middelgroot kantoor Ten Holter Noordam verdient **€ 6.364** per maand. Hij zal worden ingeschaald in schaal 9a, trede 19 (**€ 6.427,58**). Tussen deze twee kandidaten bestaat een maandelijks beloningsverschil van **€ 1.037,71** bij de start van de opleiding.
16. **De ongelijke ervaring:** een vrouwelijke kandidaat weet al sinds het einde van haar master strafrecht dat zij officier van justitie wil worden. Een van de vereisten in de selectieprocedure is minimaal zes jaar juridische werkervaring. Zij heeft drie jaar lang als sociaal advocaat opgetreden in strafrechtelijke zaken. Omdat zij voornamelijk zaken op toevoeging deed lag haar salaris niet veel hoger dan het minimum zoals vastgesteld door de Orde van Advocaten.¹⁰ Na drie jaar werken verdient zij **€ 3.600** per maand. Vervolgens maakt ze de overstap naar het Openbaar Ministerie. Zij gaat hier als onderzoeksjurist aan de slag. In de vacature stond dat zij samen met een officier van justitie beslissingen zou nemen tijdens de fase van de voorlopige hechtenis en strafbare feiten ten laste zou leggen in dagvaardingen. Ook levert ze strafvorderlijke en juridisch inhoudelijk voorbereiding van de strafzaken aan voor de behandelend officier van justitie op zitting. De functie wordt beloond in schaal 10 van de CAO Rijk. Na drie jaar in deze functie heeft ze de minimale werkervaring voor de opleiding tot officier van justitie. Zij eindigt hierdoor in schaal 10, trede 5 (**€ 4.514,73**). Als rio wordt zij ingeschaald in schaal 9a, trede 4 (**€ 4.579,41**). We kunnen

dit vergelijken met een mannelijke kandidaat die niet zo zeker was van zijn loopbaan. Hij heeft zijn civiel effect gehaald en is daarna gaan werken als fiscaal adviseur. Hij werkt twaalf jaar als belastingadviseur voor verschillende klanten in het MKB-segment bij een kantoor in IJmuiden. Na twaalf jaar besluit hij het over een andere boeg te gooien en meldt hij zich aan voor de opleiding als officier. Met een laatstverdiend loon van **€ 5.750** maakt hij de overstap.¹¹ Als oio wordt hij ingeschaald in schaal 9a, trede 13 (**€ 5.811,50**). Tussen deze twee kandidaten bestaat dus een maandelijks beloningsverschil van **€ 1.232,09** bij de start van de opleiding.

17. Bovenstaande voorbeelden laten zien dat het inschalings- en bezoldigingsbeleid tot grote onderlinge verschillen kan leiden. De waarde van de opgedane ervaring voor de nieuwe functie als rechter of officier wordt niet getoetst. Ook de inhoudelijke expertise van de kandidaat is geen factor. Enkel het laatstverdiend loon is leidend. Het beleid bevat geen aanknopingspunten om iemand die lager laatstverdiend loon heeft hoger in te schalen. Ook niet als die kandidaat hele belangrijke kennis en ervaring meeneemt naar de rechterlijke macht. Dit beloningsbeleid leidt ertoe dat vrouwelijke rechters en officieren van justitie, gemiddeld genomen, minder verdienen dan hun mannelijke collega's. Deze ongelijke beloning op groepsniveau blijkt uit het onderzoek van Erasmus Q-Intelligence dat op 16 januari 2023 is gepubliceerd.
18. Bij rechters en officieren in leiding bestaat een **ongecorrigeerd** verschil in salaris van gemiddeld **7.7%** in het voordeel van de man. Gemiddeld genomen ontvangen mannelijke rechters en officieren in opleiding op jaarbasis dus bijna een maandsalaris meer dan hun vrouwelijke collega's. Na een statistische analyse blijft hiervan een gemiddeld, gecorrigeerd beloningsverschil van 3.5% in het voordeel van de man over, met een bandbreedte van 1.5% tot 5.6%. Het gecorrigeerde verschil kan dus 1.5% zijn, maar het zou ook zo groot als 5.6% kunnen zijn.
19. Het gemiddelde beloningsverschil varieert nog per leeftijdscohort. In het cohort 36-40 is het beloningsverschil gemiddeld **4.3%** (met een onzekerheidsbandbreedte van 0.8% tot **7.8%**) en in het cohort van 41-61 jaar zelfs **6.5%** (met een onzekerheidsbandbreedte van 0.8% tot **7.8%**).
20. Ook na afronding van de opleiding en benoeming blijft een **ongecorrigeerd** beloningsverschil over van gemiddeld **2%** (met een onzekerheidsbandbreedte van -0.2% tot **3.9%**). Bij de gehanteerde onderzoeksmethode zijn veel kanttekeningen te plaatsen.¹² Een van de gebreken van het onderzoek is de temporele beperking die is aangebracht is de onderzochte populatie: enkels rechters en officieren die tussen 2016 en 2021 zijn gestart met de opleiding zijn meegenomen in het onderzoek. Een groot deel van de rechters en

officiëren is vóór 2016 ingeschaald en Bureau Clara Wichmann ziet ook bij die groep veel grote beloningsverschillen.

21. De ongelijke beloning levert een verboden onderscheid naar geslacht op.

4. JURIDISCH KADER EN KWALIFICATIE: VERBODEN ONDERSCHIED

22. Op grond van de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen ("Wgb") is het verboden om direct of indirect onderscheid te maken tussen mannen en vrouwen. Dit verbod geldt ook ten aanzien van beloning wanneer mannen en vrouwen gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten. Rechter binnen de rechtbank en officieren van justitie binnen het Openbaar Ministerie voeren bij uitstek hetzelfde werk uit als hun collega's die dezelfde functie uitoefenen. Het verbod is onverkort van toepassing binnen de openbare dienst.

23. Een beloningsbeleid dat gebaseerd is op laatstverdiend loon *lijkt* voor iedereen gelijk. De inschaling van de kandidaat is immers niet afhankelijk van het geslacht van de kandidaat, maar van het eerdere salaris. Toch is het weinig verrassend dat het inschalings- en bezoldigingsbeleid daadwerkelijk leidt tot ongelijke beloning binnen de rechterlijke macht. Het criterium 'laatstverdiend loon' is namelijk een criterium dat al sinds jaar en dag in rechtspraak, oordelen en rapporten van het College voor de Rechten van de Mens en literatuur wordt aangemerkt als een criterium dat ongelijke beloning in de hand werkt. Het hanteren van deze beloningsmaatstaf is kwestieus, ten eerste omdat de hoogte van het laatstverdiende loon op zichzelf weinig zegt over de waarde van de arbeid die iemand in zijn nieuwe functie gaat verrichten. Het hanteren van deze beloningsmaatstaf kan daarmee makkelijk leiden tot ongerechtvaardigde verschillen tussen werknemers. Ten tweede heeft aansluiting bij het laatstverdiende loon tot gevolg dat ongerechtvaardigde beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt worden bestendigd. Ten derde houdt de maatstaf van het laatstverdiende loon onvoldoende rekening met relevante (betaalde of onbetaalde) ervaring.

24. Het inschalings- en bezoldigingsbeleid oogt neutraal, maar is dat niet. Hierom is er sprake van indirect onderscheid. Nu sprake is van een beloningsbeleid dat voor iedereen gelijk oogt, maar dat niet is, spreken we van indirect onderscheid. Er is namelijk sprake van een ogenschijnlijk neutrale maatstaf, die personen van een bepaald geslacht (vrouwen) in vergelijking met andere personen bijzonder treft. Indirect onderscheid is onder omstandigheden objectief te rechtvaardigen, namelijk indien (i) het doel van het onderscheid legitiem is; (ii) het middel om dat doel te bereiken daarvoor geschikt is (doelmatigheidsvereiste); en (iii) dat middel daarvoor ook noodzakelijk is

(noodzakelijkheidsvereiste). Financiële argumenten worden in beginsel niet geaccepteerd als rechtvaardigingsgrond.

25. Bureau Clara Wichmann heeft geen specifieke of concrete doelbeschrijving gevonden voor het in de praktijk toegepaste inschalings- en bezoldigingsbeleid. Het onderscheid dat wordt gemaakt is niet doelmatig omdat inschaling op grond van het laatstverdiende loon niet coherent en systematisch enig doel nastreeft. Het beleid is te 'open' en biedt te veel ruimte voor maatwerk. In de praktijk leidt dit tot willekeur, omdat niet bij elke rechter het laatstverdiende loon wordt gevolgd. Rechters (vrouwelijke) die erop wijzen dat anderen (mannen) hoger zijn ingeschaald, krijgen te horen dat in het verleden misschien wel uitzonderingen voor anderen zijn gemaakt, maar dat zij daar niet op moeten rekenen. Of zij krijgen te horen dat het simpelweg niet mogelijk is een uitzondering te maken op het beleid – hetgeen in de praktijk niet juist is (althans niet in alle gevallen).
26. Het onderscheid is ook niet noodzakelijk. Er zijn talloze alternatieve manieren van inschaling en bezoldiging mogelijk die *niet* leiden tot (indirect) onderscheid naar geslacht. Indien het de Staat te doen is om het voorkomen van inkomensachteruitgang, zou kunnen worden gedacht aan het aanbieden van hogere salarissen over de gehele linie.
27. Ook de Europese wetgever ziet inmiddels de negatieve gevolgen van een beloningssysteem dat gebaseerd is op het laatstverdiende loon. Richtlijn (EU) 2023/970 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 handhavingmechanismen ("**Richtlijn 2023/970**") verbiedt werkgevers om sollicitanten te vragen naar hun beloning in hun huidige of eerdere arbeidsverhoudingen (artikel 5 lid 2 Richtlijn 2023/970). De Richtlijn is op 10 mei 2023 in werking getreden en moet uiterlijk op 10 mei 2026 door Nederland in de nationale wetgeving zijn geïmplementeerd. Desondanks gaat de Staat tot op heden door met inschaling op grond van het laatstverdiende loon, nota bene nadat duidelijk is geworden dat het hanteren van het inschalingscriterium 'laatstverdiend loon' leidt tot indirect onderscheid én nu de Richtlijn zo duidelijk een verbod stelt op het verkrijgen van informatie over de huidige beloning dan wel beloningsgeschiedenis van een sollicitant. De Staat handelt hiermee in feite in strijd met EU-recht, terwijl juist van de overheid als werkgever mag worden verwacht dat deze het goede voorbeeld geeft.

5. VERZOEK AAN COLLEGE

28. Deze situatie kan niet langer voortduren. Hierom hebben Bureau Clara Wichmann en twee individuele rechters zich tot het College gewend. Het verzoek aan het College is om:

1. Te oordelen dat de Staat sinds 1994 verboden onderscheid maakt op basis van geslacht door het inschalings- en bezoldigingsbeleid dat gebaseerd is op laatstverdiend loon vast te stellen en uit te voeren;
 2. Te oordelen dat de Staat sinds 1994 mede verboden onderscheid maakt op basis van geslacht door het inschalings- en bezoldigingsbeleid op ondoorzichtige en willekeurige wijze uit te voeren ten nadele van vrouwen;
 3. Te oordelen dat de Staat sinds 1994 verboden onderscheid maakt op basis van geslacht door rechterlijk ambtenaren niet te compenseren voor de verkeerde inschaling.
29. Het College heeft de zaak in behandeling genomen. Naar verwachting volgt in de eerste helft van 2025 een inhoudelijk oordeel op de klacht.