



Gelijke beloning voor zeevarenden

Gelijke beloning voor gelijke arbeid aan boord van Nederlandse zeeschepen: zo luidt, kort gezegd, het oordeel van het College voor de Rechten van de Mens (CRM) van 18 augustus 2025.

Wat speelde er in deze zaak?

Twee zeevarenden uit de Filipijnen en Indonesië werkten op Nederlandse schepen in internationale wateren, maar werden stelselmatig aanzienlijk minder betaald dan hun Nederlandse/Europese collega's. Hun lonen waren namelijk, op grond van cao-bepalingen, gebaseerd op de maatstaven van hun woonland (het zogenaamde 'woonlandbeginsel'). Hierdoor ontvingen zij, via de Amosup- en KPI-cao, slechts de helft of zelfs minder van het loon van hun Europese collega's, terwijl alle bemanningsleden feitelijk hetzelfde werk doen en vaak honderden overuren maken. Dit leidde tot aanzienlijk lagere inkomens en een duidelijke inkomensongelijkheid aan boord.

Kernvraag

In dit oordeel speelde in de kern de vraag of Nederlandse scheepseigenaren een onderscheid naar woonlandbeginsel mogen maken bij de beloning van zeelieden. Indien volgens de maatstaven van het woonland wordt beloond, kan dat al snel tot forse loonverschillen leiden. De werkgevers beriepen zich er onder andere op dat geen sprake was van gelijke gevallen, dat het prijspeil in de woonlanden veel lager ligt en zij deden een beroep op een internationale praktijk waarbij beloning op basis van het woonlandbeginsel veelvuldig voorkomt. Volgens hen waren de situaties niet vergelijkbaar en was het gerechtvaardigd dat het loon van zeevarenden wordt afgestemd op een voor de woonlanden passend niveau.

Oordeel CRM

Het CRM ging hierin echter niet mee. Bij de Indonesische werknemer is volgens het College sprake van direct onderscheid naar nationaliteit, omdat de relevante cao (KPI-cao) enkel geldt voor zeevarenden met de Indonesische nationaliteit. Bij de Filipijnse werknemer is sprake van indirect onderscheid: het ogenschijnlijk neutrale woonlandbeginsel zoals neergelegd in de cao voor de Handelsvaart treft in feite vooral personen met een bepaalde nationaliteit of

ethniciteit. Dit is in beide gevallen in strijd met de Algemene wet gelijke behandeling (Awgb).

Het feit dat deze bepalingen in een cao zijn opgenomen - én hun gebruik gebaseerd is op Europese praktijk - bood volgens het College geen wettelijke basis om af te wijken van gelijke behandeling volgens de Awgb. Het College verwierp, kort gezegd, ook het argument dat er een internationale gewoonte (internationaal gewoonterecht/opinio juris) bestaat om ongelijk te belonen. Het wees hierbij onder andere nadrukkelijk op het Maritiem Arbeidsverdrag van de ILO dat voorschrijft dat een gelijke beloning moet gelden voor alle zeevarenden aan boord van hetzelfde schip zonder daarbij onderscheid (discriminatie) te maken naar ras, geslacht, religie, politieke overwegingen etc.

Het College oordeelde dat maritieme werkgevers zelfstandig verantwoordelijk zijn voor gelijke behandeling van werknemers, óók als cao's anders bepalen. Achterliggende sociaaleconomische motieven en prijspeilverschillen kunnen het onderscheid niet rechtvaardigen zolang deze leiden tot systematisch lagere lonen voor een bepaalde (niet-Europese) groep.

Wat betekent dit oordeel voor de praktijk?

Dit oordeel zorgt voor een schok in de hele maritieme sector. Het internationaal zeer gebruikte woonlandbeginsel is door het oordeel van het CRM op losse schroeven komen staan. Hoewel het oordeel van het College niet bindend is, is het wachten op (loon)vorderingen die aan de civiele rechter worden voorgelegd om te zien hoe de Nederlandse rechters hiertegen aan kijken.

In die civiele procedure(s) zijn er gelukkig tal van argumenten te bedenken die tegen deze uitspraak van het CRM spreken. Er bestaan duidelijke rechtvaardigingen voor het handhaven van het woonlandbeginsel. Het is daarmee zeker geen gelopen race voor zeevarenden.

Ons gespecialiseerde arbeidsrechtteam, met diepgaande kennis van het maritieme arbeidsrecht, denkt graag met u mee om in actie te komen.



Emilie Boot
Advocaat | Maritiem arbeidsrecht
E: emilie.boot@hvglaw.nl
T: 06 29 08 43 76



Over HVG Law

HVG Law LLP (HVG Law) behoort tot de top van de Nederlandse advocatuur en notariaat en kenmerkt zich door een ondernemende, innovatieve en oplossingsgerichte benadering. HVG Law biedt, met meer dan 150 toegewijde en pragmatische advocaten en (kandidaat-)notarissen, hoogwaardig juridische dienstverlening vanuit een brede en multidisciplinaire context. Onze advocaten en (kandidaat-)notarissen zijn actief op alle rechtsgebieden en sectoren die voor het bedrijfsleven, bestuurders, aandeelhouders en overheden relevant zijn en hebben kennis van uw business én markt. Op onze vestigingen in Amsterdam, Rotterdam, Utrecht, Eindhoven, New York, Chicago en San Jose (Donahue & Partners LLP in de VS) zijn wij in staat onze nationale en internationale cliënten oplossingen te bieden voor juridische vraagstukken.

HVG Law B.V. is een besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid naar Nederlands recht. HVG Law B.V. heeft haar hoofdvestiging aan Boompjes 258, 3011 XZ Rotterdam, Nederland en is geregistreerd bij het Nederlandse handelsregister van de Kamer van Koophandel onder nummer 92703143. HVG Law B.V. heeft een strategische alliantie met EY Belastingadviseurs B.V. en maakt onderdeel uit van het wereldwijde EY Law netwerk. Op onze werkzaamheden zijn algemene voorwaarden van toepassing, waarin mede een beperking van aansprakelijkheid en een forumkeuzebeding zijn opgenomen. De algemene voorwaarden zijn gedeponeerd bij het Nederlandse handelsregister van de Kamer van Koophandel en zijn te downloaden via hvglaw.nl.