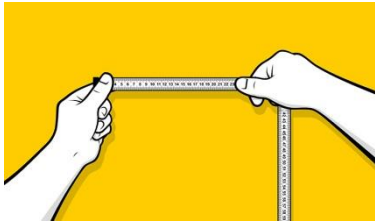




---

## Arbeidsrecht en lengte

---



HvJ 18 oktober 2017, nr. C-409/16 (Esoterikon / Kalliri)

Wie gaat nadenken over het verband dat lengte zou kunnen hebben met arbeidsrecht, zou de volgende twee zaken kunnen naar boven brengen: de lengte van de opzeggingstermijn en de lengte als parameter voor het bepalen van de hoogte van het loon.

### Lengte en loon

Bij het bepalen van het loon kan inderdaad gebruik worden gemaakt van lengte. De wet erkent dat overigens wanneer hij bepaalt dat *“wanneer bij het meten van de arbeid van de werknemers voor de bepaling van hun loon gebruik wordt gemaakt van lengte-, vlakke-, inhouds- of volume-eenheden”, het verboden is ander eenheden te gebruiken dan die welke zijn vastgesteld “door of krachtens de wet betreffende de meeteenheden, de meetstandaarden en de meetwerktuigen”*. De meetwerktuigen moeten bovendien geijkt en gemerkt zijn (art. 19 [Loonbeschermingswet](#)).

De reden waarom men lengte kan gebruiken om de hoogte van het loon te bepalen, is dat de wijze waarop het overeengekomen loon wordt gevormd, in beginsel enkel afhangt van de wil van beide partijen bij een arbeidsovereenkomst, de werkgever en de werknemer.

De voornoemde wetsbepaling denkt natuurlijk aan werkzaamheden waarbij de lengte van de afgewerkte producten wordt gehanteerd voor de bepaling van het loon: zoveel euro(cent) per centimeter, decimeter, meter of kilometer. Het gaat dan om resultaatsgebonden loon.

Zou men ook de hoogte van het loon kunnen laten afhangen van de lengte van de werknemer?

Het gebeurt in ieder geval onbewust: volgens bepaalde [studies](#) blijkt dat mannen 1,5 procent meer loon verdienen wanneer zij meer dan vijf centimeter groter zijn dan de gemiddelde persoon (overigens verdienen volgens een van die studies besnorde Amerikaanse mannen ook 4,3 procent meer dan mannen zonder snor en maar liefst 8,2 procent meer dan hun mannelijke collega's met baard!). Volgens een andere [studie](#) heeft de lengte van vrouwen geen weerslag op de hoogte van hun loon.

Als dat laatste juist zou zijn, is er alvast geen sprake van discriminatie op basis van de lengte onder vrouwen: of je nu een grote of een kleine vrouw bent, voor je loon speelt dat geen rol.

## Lengte en aanwervingscriteria

Maar als de lengte wél een rol speelt, bv. voor een eventuele aanwerving, kan sprake zijn van schending van de regels die de gelijke behandeling van man en vrouw waarborgen, meer bepaald wanneer (1) het hanteren van een lengtenorm een veel groter aantal vrouwen dan mannen benadeelt en (2) dat hanteren niet geschikt en evenmin noodzakelijk is om het ermee nagestreefde doel te bereiken, (3) en het nagestreefde doel niet legitiem is.

Dat is wat het Hof van Justitie zegt in het hierboven vermelde arrest. En dat is ook wat uit de Genderwet volgt (art. 6, § 2, 1° en 15 [wet van 10 mei 2007](#) ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen – zie [www.sociaalcompendium.be](http://www.sociaalcompendium.be)).

Het arrest van het Hof van Justitie heeft betrekking op de toelating van kandidaten tot een vergelijkend examen voor toegang tot de politieschool in Griekenland. Maar de “leer” van het arrest kan ook in andere situaties worden toegepast: brandweerlieden, postbodes ([de lengte van de benen mag geen veiligheidsrisico opleveren bij het besturen van de fietsen en brommers waarvan Bpost gebruik maakt](#)), onthaalpersoneel, stewardessen of hostessen. In de eerste twee gevallen is er wellicht een legitiem motief. Maar ook in de laatste gevallen?

Willy van Eeckhoutte.

---

*Meer informatie over dit onderwerp is te vinden in het Sociaal Compendium 16-17, hét standaardwerk van het Belgisch arbeids- en socialezekerheidsrecht ([www.sociaalcompendium.be](http://www.sociaalcompendium.be))*

---

Zie, voor een sociaaljuridische duiding van wat de media dagelijks brengen, ook:  [WikiSoc](#)