

A photograph of a modern architectural complex. In the foreground, a circular green island with a tree is surrounded by a low concrete wall. To the right, a large white canopy structure with a grid of circular openings is supported by white columns. In the background, several modern buildings with glass facades and unique architectural details are visible under a blue sky with scattered clouds.

Nationaal OR-Congres

Wetsvoorstel implementatiewet loontransparantie

Even voorstellen



Ralph Jan van der Ham | Advocaat/Partner

Arbeidsrecht en medezeggenschapsrecht

r.vanderham@holla.nl

088 4402 306

Programma

- Inleiding en achtergrond
- Huidige wetgeving
- Wetsvoorstel implementatiewet loontransparantie
- Rol Ondernemingsraad
- Vragen?

De loonkloof

- 14 november
- 2086
- 12



Huidige relevante regelgeving

- **Artikel 7:646 lid 1 BW:**
“De werkgever mag geen onderscheid maken tussen mannen en vrouwen bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst, het verstrekken van onderricht aan de werknemer, in de arbeidsvoorwaarden, bij de arbeidsomstandigheden bij de bevordering en bij de opzegging van de arbeidsovereenkomst.”
- **Artikel 7 lid 1 Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen:**
“Bij de toepassing van artikel 646 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek wordt voor de vergelijking van de in dat artikel bedoelde arbeidsvoorwaarden met betrekking tot het loon uitgegaan van het loon dat in de onderneming waar de werknemer in wiens belang de loonvergelijking wordt gemaakt werkzaam is, door een werknemer van de andere kunne voor arbeid van gelijke waarde dan wel, bij gebreke daarvan, voor arbeid van nagenoeg gelijke waarde pleegt te worden ontvangen.”
- **Artikel 157 VWEU:**
“Iedere lidstaat draagt er zorg voor dat het beginsel van gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijke of gelijkwaardige arbeid wordt toegepast.”

Huidige relevante regelgeving

Maatmanmethode

- 1) Klager wijst maatman aan
- 2) Bepalen of maatman daadwerkelijk meer loon ontvangt dan klager
- 3) Zo ja, dan moet werkgever toepassing van gelijkwaardige, neutrale maatstaf aantonen

Wetsvoorstel implementatiewet loontransparantie

De richtlijn

- Richtlijn beloningstransparantie (Richtlijn (EU) 2023/970)
- Doel: de transparantie op het gebied van gelijke beloning tussen mannen en vrouwen te vergroten en op die manier loondiscriminatie te bestrijden en de loonkloof tussen mannen en vrouwen te dichten
- Informatierechten en -plichten
- Rapportageverplichting
- Beloningsevaluatie
- Handhavingsmogelijkheden

Tijdlijn

- Tijdlijn is belangrijk, 2027 lijkt ver weg, maar..!

Q3 2025:
wetsvoorstel

Implementatie wet
uiterlijk 1 januari
2027

Eerste rapportage?
(was uiterlijk 7 juni
2027)

- Trage wetgever geen excuus
 - zie WBK

Tijdlijn (verwachting)

- > 250 werknemers: eerste rapportage over 2027
- 100 - 250 werknemers: eerste rapportage over 2030

Systematiek

- Wetssysteem: 5 stappen
 - Loonstructuren
 - Categorieën van werknemers
 - Transparantieverplichtingen jegens sollicitanten en werknemers
 - Rapportageverplichtingen
 - Loonevaluatie

Loonstructuur

- Transparante loonstructuur hanteren die gelijke of gelijkwaardige arbeid waarborgen
 - Geen wettelijke definitie “loonstructuur”
 - Loonstructuur omvat alle criteria die relevant zijn voor de betreffende functie, in ieder geval: vaardigheden, inspanningen, verantwoordelijkheden en arbeidsomstandigheden
 - Criteria zijn objectief en genderneutraal (en toepassing daarvan ook)
 - Mag via cao (functiewaarderingsstelsel), anders zelfstandig
 - Wetgever zal “*ondersteunende methoden en tools ontwikkelen*”
- Gelijke waardering? Gelijke beloning! (ib)
- OR heeft instemmingsrecht over belonings- of functiewaarderingsstelsel en ook over de objectieve, genderneutrale criteria die ten grondslag liggen aan de loonstructuur.

Categorieën van werknemers

- “Op basis van de door werkgevers vastgestelde en toegepaste loonstructuren, kan werk van gelijke waarde worden vastgesteld. Daarmee kunnen werkgevers vervolgens categorieën van werknemers binnen hun organisatie vaststellen, aangezien het daarbij gaat om werknemers die gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten. Het gaat dus niet alleen om het vaststellen van categorieën van werknemers die gelijke arbeid verrichten, maar ook om het indelen van groepen werknemers die werk van verschillende aard verrichten maar die wel als gelijkwaardig wordt gezien.”
 - Wet: categorie van werknemers = werknemers die gelijk of gelijkwaardige arbeid verrichten
 - OR heeft instemmingsrecht voor de indeling van categorieën van werknemers

Transparantieplicht naar sollicitanten

- Toekomstige werkgever moet sollicitanten informeren over de aanvangsbeloning of de bandbreedte van de beloning bij de betreffende functie
- Moet worden verstrekt zonder dat de sollicitant hierom vraagt en voorafgaand aan loononderhandelingen
 - Wanneer dan precies?
- Werkgevers mogen sollicitanten geen vragen stellen over huidige of voorgaande beloning bij eerdere arbeidsverhoudingen

Transparantieplicht naar werknemers

- De werkgever verschaft aan de werknemers gemakkelijke toegang tot:
 - De criteria die worden gebruikt voor het bepalen van het loon en de loonniveaus van de werknemers.
 - De criteria die worden gebruikt voor het bepalen van de loonontwikkeling van de werknemers (voor werkgever met ten minste 50 werknemers).
- Recht om schriftelijke informatie te vragen en ontvangen over hun individuele beloningsniveau en de naar geslacht uitgesplitste gemiddelde beloningsniveaus voor categorieën werknemers die dezelfde of gelijkwaardige arbeid verrichten
 - Opvragen kan via werknemer, werknemersvertegenwoordigers of orgaan voor gelijke behandeling
 - Werkgever moet werknemers jaarlijks op dit recht wijzen
 - Verzoek ontvangen? Informatie binnen 2 maanden verstrekken
 - Verboden werknemer te beletten beloning bekend te maken ten behoeve van de handhaving van gelijke beloning
- Schending gegevensbescherming?

Rapportage

- > 100 werknemers? Rapportageplicht
 - 100 – 249 werknemers, elke **3 jaar** rapporteren
 - > 250, elk jaar
 - Rapportage wordt gedeeld met “nog op te richten monitoringsorgaan”, én openbaar gemaakt
- In rapportage komt:
 - de **loonkloof** tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers;
 - de **loonkloof** tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers in **aanvullende of variabele componenten**;
 - de **mediane loonkloof** tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers;
 - de **mediane loonkloof** tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers in **aanvullende of variabele componenten**;
 - het **aandeel** vrouwelijke en mannelijke werknemers dat **aanvullende of variabele componenten ontvangt**;
 - het aandeel vrouwelijke en mannelijke werknemers in elke **kwartielbeloningsschaal**; en
 - de loonkloof tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers, uitgesplitst naar categorieën van werknemers en naar gewone basislonen en basissalarissen en aanvullende of variabele componenten.

Loonevaluatie

- Resultaat rapportage: loonverschillen zonder rechtvaardiging op grond van objectieve criteria? → maatregelen treffen!
 - Verschillen binnen een redelijke termijn verhelpen
- Uitgebreide loonevaluatie als:
 - Verschil in gemiddeld loonniveau van 5% of hoger in een categorie functies; én
 - Dit verschil niet objectief en genderneutraal kan worden gerechtvaardigd; én
 - Het niet-gerechtvaardigde verschil niet binnen 6 maanden na indiening loonrapportage is verholpen.
 - Analyse van bestaande systemen voor functiewaardering en functie-indeling, of de invoering van dergelijke systemen.
 - OR heeft inzagerecht
 - Delen met werknemers en monitoringsorgaan

Rol Ondernemingsraad

- **Stimulerende taak** - Waken tegen discriminatie en bevorderen van gelijke behandeling (art. 28 lid 3 WOR)
- **Instemmingsrecht aanstellingsbeleid** - Beleid rondom werving en selectie (art. 27 lid 1 sub e WOR)
- **Instemmingsrecht beloningsregeling** - Beloningsstructuur, functiewaarderingssysteem, objectieve genderneutrale criteria, indeling categorieën werknemers en verhelpen ongerechtvaardigde verschillen (uitbreiding art. 27 lid 1 sub c WOR)
- **Informatierecht** - Recht op inzage in beloningsverschillen (uitbreiding art. 31d lid 1 WOR)
- **Verhelpen loonverschillen** – “in nauwe samenwerking verhelpen” (uitbreiding art. 27 lid 1 sub c WOR)
- **Loonevaluatie** - Bij ongerechtvaardigd verschil van $\geq 5\%$ in de loonrapportages, inclusief PvA i.s.m. OR

Toepassing op Nederlandse werkgevers

Wat kan werknemer?

- Volledige compensatie / reparatie eisen!
 - Achterstallig loon, bonussen, pensioenopbouw
 - Vergoeding wegens verlies van kansen
 - Immateriële schadevergoeding
 - Vergoeding van schade overige relevante factoren, zoals rente op achterstallige betalingen
- Bevel tot beëindiging inbreuk
- Mogelijk boete voor werkgever
- Let op: verdere verschuiving bewijslast
 - Werkgever moet bewijzen dat géén sprake is van (in)directe discriminatie
 - Dat moet zodra werknemer voldoende feiten aanvoert die discriminatie doen vermoeden
 - Omgekeerde bewijslast geldt ook wanneer werkgever niet voldoet aan rapportage- of transparantieverplichtingen uit Richtlijn

Praktijkvoorbeeld I

Één functie, niemand op passend salaris

Betaling salaris voor dezelfde functie

Hoogste salaris

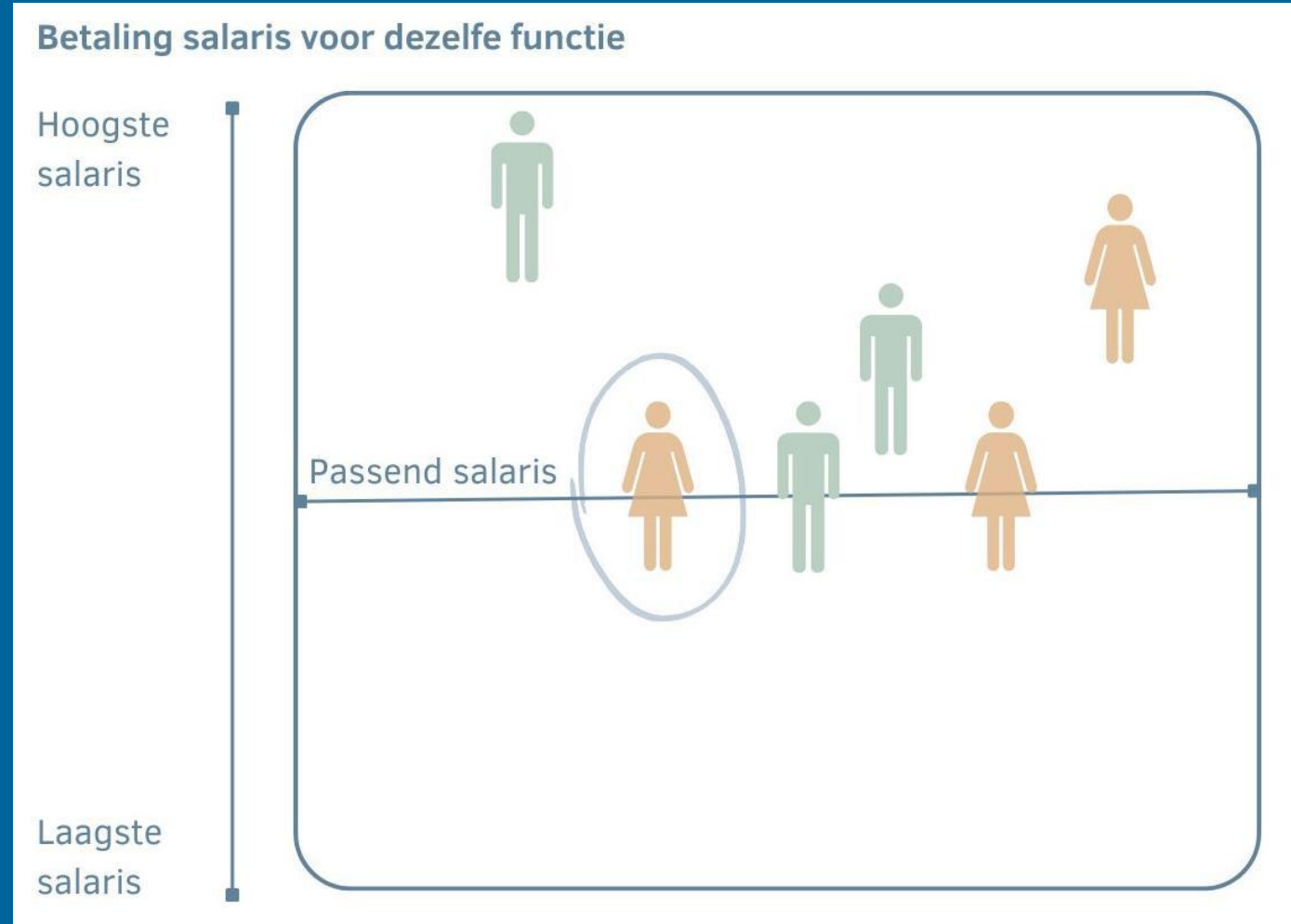
Laagste salaris



Praktijkvoorbeeld I

Één functie, niemand op passend salaris

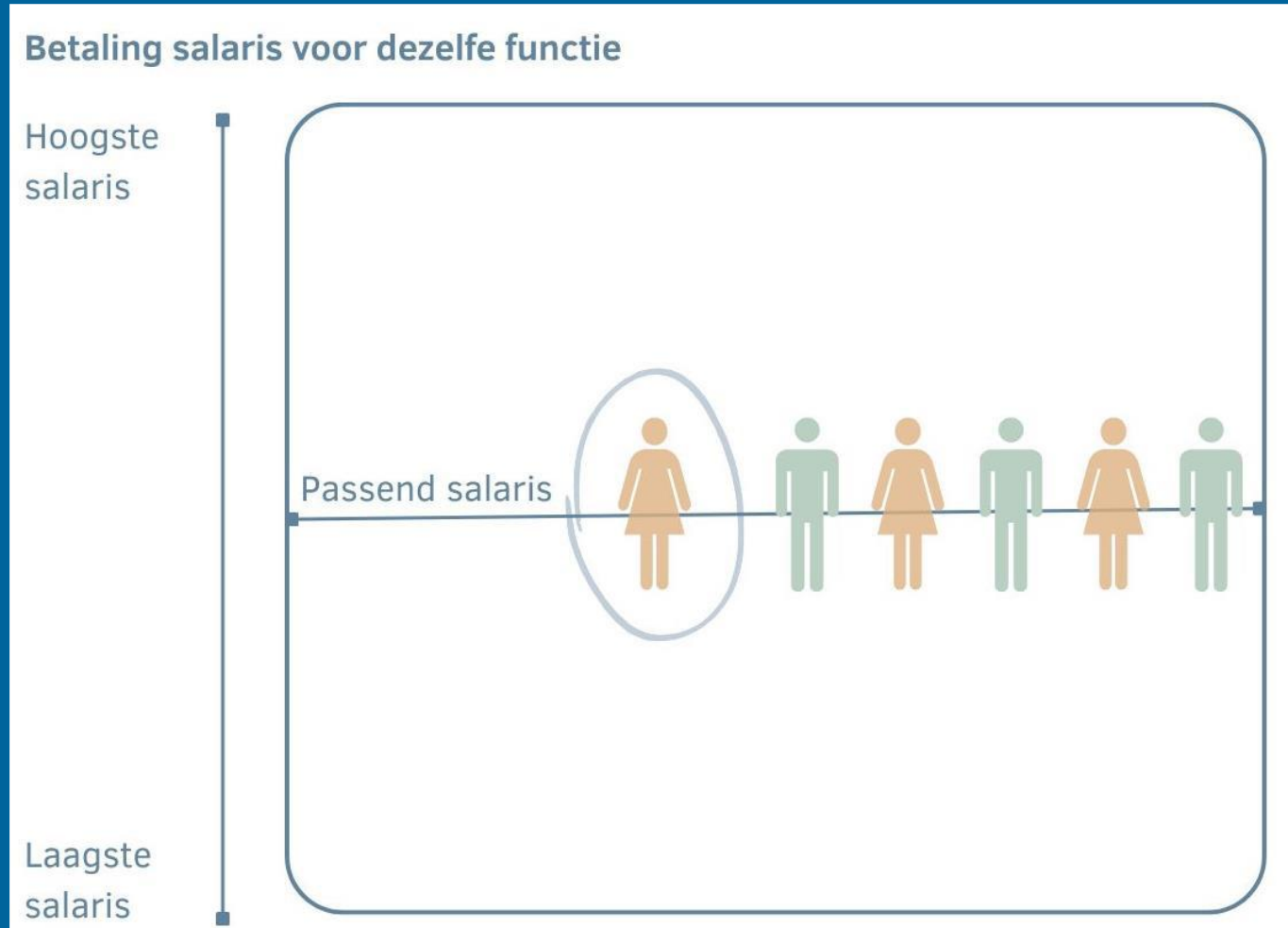
Oplossing 1



Praktijkvoorbeeld I

Één functie, niemand op passend salaris

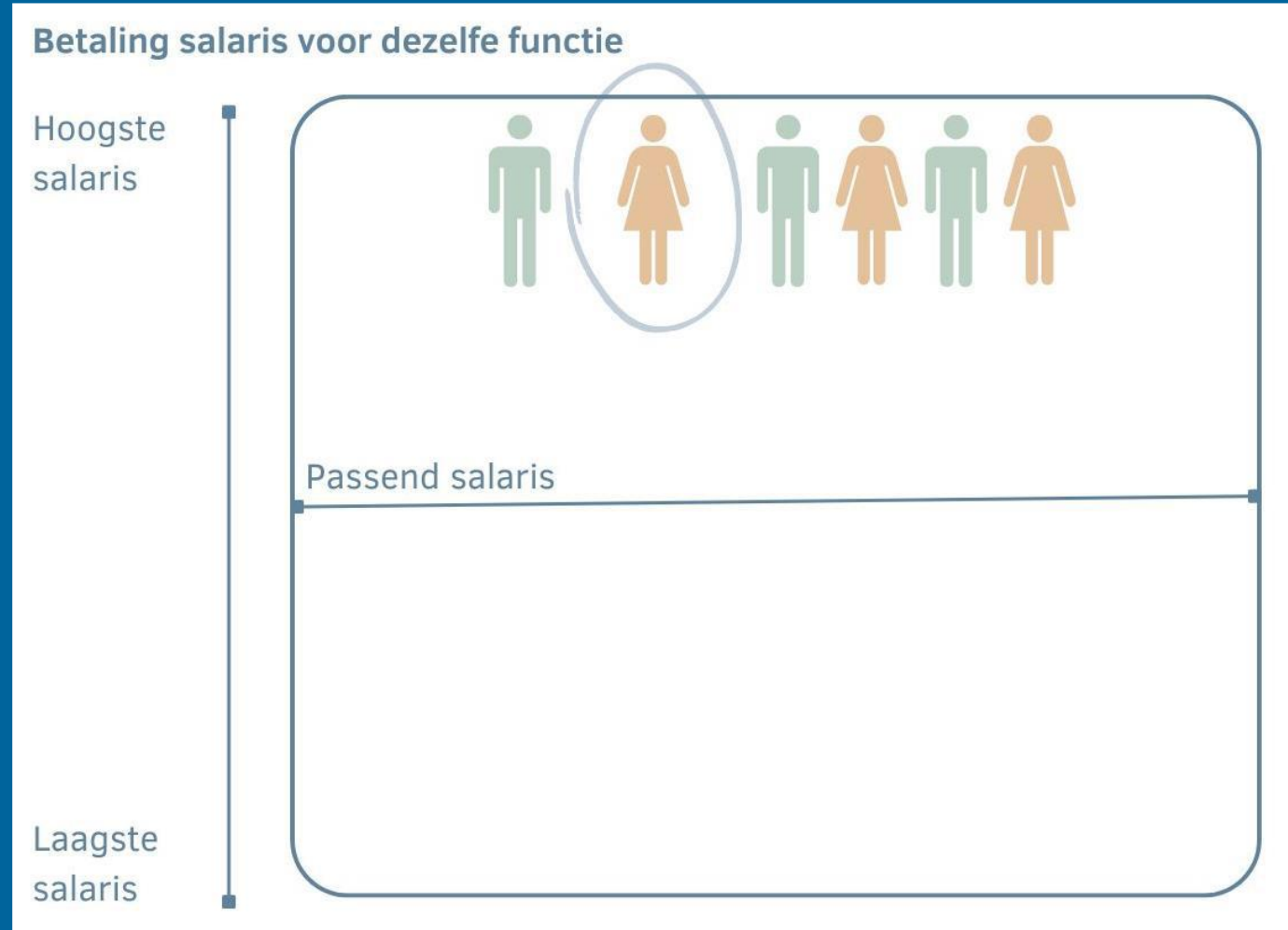
Oplossing 2



Praktijkvoorbeeld I

Één functie, niemand op passend salaris

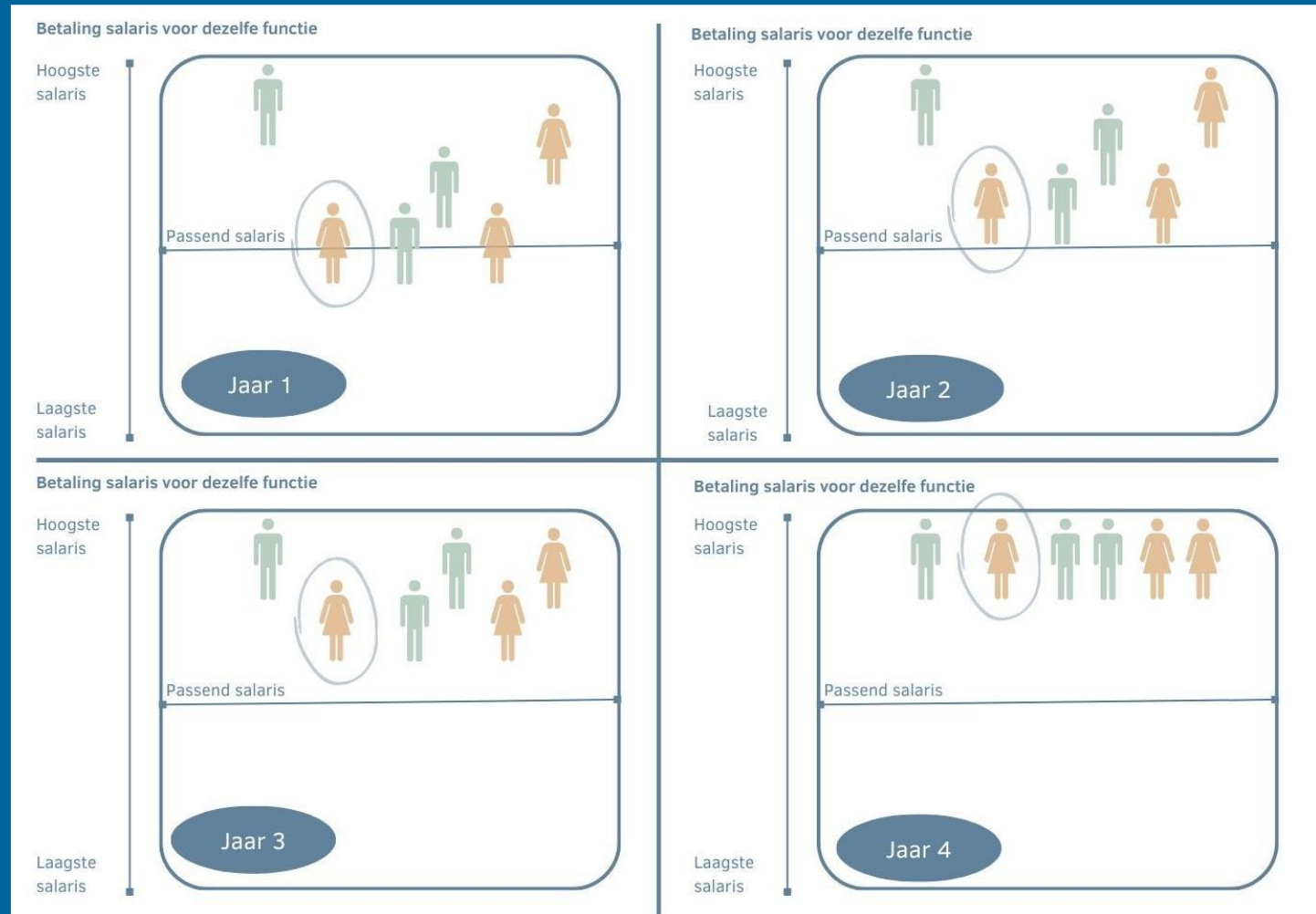
Oplossing 3



Praktijkvoorbeeld I

Één functie, niemand op passend salaris

Oplossing 4



Praktijkvoorbeeld II

- Bij werkgever werken één man en één vrouw in enigszins vergelijkbare functies
- Vrouw in dienst sinds 1 september 2020 – salaris EUR 3.000 bruto per maand
- Man in dienst sinds 1 september 2022 – salaris EUR 4.000 bruto per maand
- Artikel 7:646 lid 1 BW en artikel 7 t/m 9 WGBMV → geen onderscheid tussen mannen en vrouwen bij arbeidsvoorwaarden, waaronder beloning, bij arbeid van gelijke of nagenoeg gelijke waarde
- Man = maatman
- Rechtvaardiging verschil?
- Werkgever stelt: man had zeer specifieke kennis en ervaring en er was sprake van arbeidsmarktkrapte. Voor de door de vrouw verrichte functietaken was géén arbeidsmarktkrapte.
- = objectieve rechtvaardiging mits goed onderbouwd, aantoonbaar en tijdelijk

Wat kan een werkgever nu al doen?

- Onderzoek: worden mannen en vrouwen gelijk beloond?
- In geval van beloningsverschillen: bestaat rechtvaardiging?
- Maak inzichtelijk:
 - Beloningsbeleid
 - Beloningscriteria
- Moet beloningsbeleid / loonstructuur worden gewijzigd?
- Moet werving- en selectiebeleid worden gewijzigd?
- Stel categorieën vast
- Stel vast: rapportageplichtig?
- Wijziging belonings- en functiewaarderingsysteem? Start op tijd OR-traject (instemmingsrecht ex art. 27 WOR)

Wat kunnen jullie nu al doen?

- Conclusie: best veel werk voor een werkgever
- Als Ondernemingsraad dus de taak om de werkgever hiertoe aan te sporen!!



Holla Updates

