

Nieuwe spelregels: wetgeving in beweging



mr. Jordy Mesman

16 december 2025

Programma

- Loontransparantie
- Rol OR bij thuiswerkbeleid
- Gewijzigd SER-voorbeeldreglement
- Politiek primaat



Loontransparantie

De uurlonen van vrouwen liggen gemiddeld 10,5% lager dan die van mannen (*Centraal Bureau voor de Statistiek, 2024*)

24 november 2025 was Equal Pay Day in Nederland:

- Vrouwen werken de rest van het jaar symbolisch onbetaald
- Tien dagen opgeschoven sinds vorig jaar

Belangrijke oorzaak: *gebrek aan transparantie* rond beloning.

equal
pay
—
day ,-

EU-richtlijn 2023/970

- Richtlijn ter versterking van de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijkwaardige arbeid door middel van beloningstransparantie
- Doel: verkleinen van de loonkloof door meer transparantie rondom beloning
- Streefdatum implementatie is 1 januari 2027
 - Maar EU zegt: uiterlijk 7 juni 2026
 - Directe werking artikel 157 VWEU



Nieuwe verplichtingen werkgever

- Bepalen objectieve en genderneutrale criteria voor de loonstructuur
- Loonkloof rapporteren
 - <100 medewerkers: geen rapport
 - 100 – 149 medewerkers: iedere drie jaar vanaf 2027
 - 150 – 249 medewerkers: iedere drie jaar vanaf 2031
 - >250 medewerkers: ieder jaar
- Verschillen herstellen
 - Bij (ongerechtvaardigde) loonverschillen van > 5%
- Medewerkers en sollicitanten informeren

Informatierecht werknemers

- Informatie over het individuele en gemiddelde beloningsniveau, uitgesplitst naar geslacht, voor de categorie van werknemers die gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten
- Informatie opvragen kan ook via OR
- OR kan optreden namens werknemer bij geschillen

Werkgevers moeten de werknemers jaarlijks over dat recht informeren, evenals over de stappen die moeten worden ondernomen om dat recht uit te oefenen.

Instemmingsrecht OR

Instemming van de OR (art. 27 WOR) voortaan vereist voor verschillende onderdelen van het beloningsbeleid:

- de beloningsstructuur of het functiewaarderingssysteem;
- de objectieve en genderneutrale criteria die hieraan ten grondslag liggen;
- de indeling van werknemers in categorieën;
- de aanpak van ongerechtvaardigde loonverschillen;
- de gezamenlijke evaluatie van de beloning.

Geen OR, geen excuus

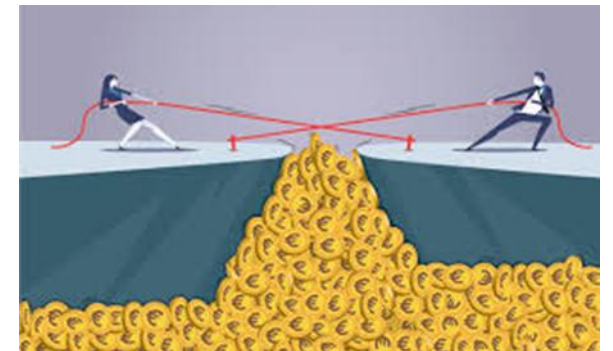
- Geen OR, maar wel meer dan 50 werknemers?
 - Geen uitzondering: medezeggenschapsverplichtingen moeten worden nagekomen
 - Omkering bewijslast
- Minder dan 50 werknemers?
 - Andere vormen medezeggenschap



Wacht niet tot 2027

- Veel claims verwacht na inwerkingtreding van de richtlijn
- Bewijslast komt bij werkgever te liggen i.p.v. werknemer als aannemelijk wordt gemaakt dat sprake is van discriminatie
- Arbeidsinspectie kan ook boetes opleggen

Wacht niet te lang en ga nu al in gesprek met de bestuurder om de maatregelen te implementeren!



Thuiswerkbeleid

Onderzoek werkgeversvereniging AWWN:

- 97% van de werkgevers rapporteerden dat medewerkers regelmatig thuis of op een andere locatie werken.
- Bij 55% van de werknemers gaat het om hybride werken.
- Inmiddels weer vaker verplicht naar kantoor ('verschijndagen')



Rol OR bij thuiswerkbeleid

Thuiswerken brengt veranderingen in:

- Reistijd
- Werkomgeving
- Werk-privébalans
- Mate van flexibiliteit bij het indelen van werk
- Etc.

Wat kan de OR?



Rol OR bij thuiswerkbeleid

Rechtbank Amsterdam 3 juni 2025, ECLI:NL:RBAMS:2025:3782

Feiten:

- Werkgever Asus: tijdelijk volledig thuiswerken vanwege coronacrisis per 12 maart 2020
- Februari 2022: werknemers weer één dag per week naar kantoor
- Maart 2022: werknemers weer twee dagen per week naar kantoor
- April 2022: werknemers weer drie dagen per week naar kantoor → teruggefloten
- December 2023: alsnog drie dagen per week naar kantoor
- Ondernemingsraad roept nietigheid in. Asus verzoekt om vervangende toestemming
- Wat denken jullie?

Rol OR bij thuiswerkbeleid

[Rechtbank Amsterdam 3 juni 2025, ECLI:NL:RBAMS:2025:3782](#)

Kantonrechter:

- Thuiswerkregeling of regeling hybride werken is regeling op het gebied van arbeidsomstandigheden;
- Voor vaststelling, wijziging of intrekking van een dergelijke regeling is instemming OR vereist (art. 27 lid 1 sub d WOR).
- Het feit dat de thuiswerkregeling in eerste instantie tijdelijk was doet niet af aan het instemmingsrecht van de OR;
- Gevolgen van thuiswerken voor personeel zijn immers groot

SER-voorbeeldreglement

Model van de Sociaal-Economische Raad voor OR-reglement

- ❖ Toelichtingen
- ❖ Tekst WOR
- ❖ Informatie over taken, bevoegdheden en rechtspositie OR-leden
- ❖ Afspraken tussen OR en bestuurder



Wijzigingen SER-voorbeeldreglement

- Makkelijker leesbaar;
- Keuzes die gemaakt moeten worden alvorens het reglement op te stellen;
- Rol ambtelijk secretaris sterker verankerd;
- Rol en betekenis bedrijfscommissie duidelijker naar voren;
- Benadrukking betrekken van flexwerkers bij medezeggenschap.

Belangrijke wijziging OR-verkiezingen

Belangrijkste wijziging: [artikel 13 lid 1 voorbeeldreglement](#)

Meetellen van reststemmen bij kandidatenlijsten die de kiesdeler niet haalden

- Momenteel: stemmen buiten beschouwing gelaten indien <75% van de kiesdeler
- Zo'n kandidatenlijst doet gedurende die zittingsperiode verder niet mee (ook niet bij de vervulling van tussentijdse vacatures)
- Voorwaarde is **geschrapt**; meer lijsten kunnen nu meedoen aan verkiezingen en tussentijdse vacatures kunnen invullen

Deze nieuwe regel werkt voor de volgende OR-verkiezingen, dus controleer je reglement en pas hem zo nodig aan!

Wanneer reglement updaten?

Controleer je reglement vooral als:

- De organisatie groter of kleiner is geworden
- Er meer flexwerkers werken
- Je wilt overstappen naar digitale verkiezingen
- Je problemen had met vorige verkiezingen
- Je reglement ouder is dan vijf jaar



Praktische overwegingen

1. Vergelijk met het nieuwe voorbeeldreglement

Download het nieuwe voorbeeldreglement van de SER-website. Leg je huidige reglement ernaast en bekijk de verschillen.

2. Gebruik de gratis SER-tool

De SER heeft een gratis online tool waarmee je makkelijk een reglement op maat kunt maken.

3. Betrek je Bestuurder

Plan het gesprek met de Bestuurder over wijzigingen ruim voor je verkiezingen.

4. Breng alle medewerkers op de hoogte

Zorg voor goede communicatie over aanpassingen via de gebruikelijke kanalen.

Politiek primaat

Democratisch gekozen organen staan aan de top van de politieke besluitvorming. Ondernemingsraden bij de overheid mogen deze besluitvorming niet doorkruisen.

Artikel 46d WOR: besluiten over publieke taken uitgesloten van medezeggenschap:

- Overleg met bestuurder
 - Initiatiefrecht
 - Advies-/instemmingsrecht
 - Beroepsrecht
- Tenzij: specifiek gericht op de gevolgen voor medewerkers

Politiek primaat

December 2021: petitie Primaat van de Politiek in de Wet op de ondernemingsraden aangeboden bij Kamercommissie SZW:

“Art 46d WOR moet zodanig aangepast worden dat ondernemingsraden bij de overheid op een volwaardige wijze bij de besluitvorming worden betrokken, zodat hun rol niet verder wordt beperkt dan ter bescherming van het primaat van de politiek noodzakelijk is”

Politiek primaat

Advies SER (18 september 2025) – Geen wijziging wettekst

Meer balans tussen medezeggenschap en politiek primaat:

- Betrek OR in geval van politiek primaat;
- Informeer OR tijdig bij voorgenomen besluiten die onder politiek primaat vallen;
 - ❖ Toelichten waarom sprake is van politiek primaat en OR geen (formele) medezeggenschap heeft;
 - ❖ Maak procesafspraken over wanneer en op welke manier de OR wordt betrokken in besluitvormingstraject;
- Geef OR het recht om uit eigen beweging zienswijzen in te brengen

Dank voor uw aandacht

Vragen?

Mail naar info@ungernolet.nl

Kijk op www.ungernolet.nl

Bekijk ook ons magazine over [Werken met de WOR](#) op onze website!