

Loontransparantie voor ondernemingsraden

De Europese loontransparantierichtlijn wordt uiterlijk op 1 januari 2027 omgezet in de Nederlandse Wet implementatie Richtlijn loontransparantie mannen en vrouwen. De wet beoogt de handhaving van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid te versterken. Hierna bespreken wij de wet, met aan het slot bijzondere aandacht voor de extra rechten voor de ondernemingsraad op het gebied van instemming en informatie.

Werving en selectie



Sollicitanten moeten voor aanvang van de loononderhandelingen geïnformeerd worden over het salaris of over de salarisbandbreedte en mogen niet gevraagd worden naar hun loon in huidige of eerdere arbeidsverhoudingen.

Functiewaardering- en beloningssysteem



- o Werkgevers moeten een objectief en genderneutraal systeem voor functiewaardering en beloning hebben waarmee de waarde van werk en de daaraan gekoppelde beloning kan worden beoordeeld.
- o Functies worden in ieder geval beoordeeld op vaardigheden, inspanningen, verantwoordelijkheden en arbeidsomstandigheden; voor organisaties met ten minste 250 werknemers gelden daarnaast ook werkervaring en opleiding als verplichte criteria. Aanvullende, objectieve en genderneutrale criteria zijn toegestaan.
- o De hoogte van de beloning dient uit de functiewaardering voort te vloeien, waarbij alleen aantoonbaar objectieve en genderneutrale afwijkingen zijn toegestaan.

Transparantie en informatie



- o Werknemers hebben het recht om informatie op te vragen over hun eigen loon en de gemiddelde loonniveaus per geslacht binnen vergelijkbare functiegroepen. Deze informatie moet binnen twee maanden na de aanvraag worden verstrekt.
- o Werknemers mogen niet belemmerd worden loongegevens te delen voor de toepassing van het gelijke-loonbeginsel.

Rapportageverplichting en loonevaluatie



Voor sommige werkgevers geldt een rapportageverplichting over de loonkloof, waarbij de frequentie afhankelijk is van de omvang van de organisatie:

Omvang	Verplichting	Eerste rapportage
< 100 werknemers	Geen rapportageplicht	–
100–149 werknemers	Eens per drie jaar	Uiterlijk 7 juni 2031 (over 2030)
150–249 werknemers	Eens per drie jaar	Uiterlijk 7 juni 2028 (over 2027)
≥ 250 werknemers	Jaarlijks	Uiterlijk 7 juni 2028 (over 2027)

- o De meeste gegevens uit de loonrapportage zijn publiek toegankelijk.
- o Een loonevaluatie is verplicht als (i) uit de loonrapportage een loonkloof van 5% of meer volgt, (ii) die kloof niet objectief en genderneutraal te rechtvaardigen is, én (iii) deze niet binnen zes maanden na de loonrapportage is verholpen. De loonevaluatie moet maatregelen ter bestrijding van ongerechtvaardigde loonverschillen bevatten.

Vorderingen/klachten

Werknemers kunnen loonvorderingen instellen bij de rechter en/of een klacht indienen bij het College voor de Rechten van de Mens. Vakbonden en andere vertegenwoordigers kunnen hierbij ondersteunen.

Verbod op benadeling

Een werkgever mag een werknemer niet benadelen omdat de werknemer het recht op gelijk loon geldend maakt of collega's daarbij ondersteunt.

Ondernemingsraad krijgt uitgebreider instemmingsrecht

De OR heeft nu al instemmingsrecht over een belonings- of functiewaarderingssysteem. Dat instemmingsrecht gaat nu ook gelden voor andere besluitvorming in relatie tot beloning, namelijk voor besluiten tot het instellen, wijzigen of intrekken van de volgende onderdelen:

- De objectieve, genderneutrale criteria voor functiewaardering en -indeling.
- De indeling in categorieën van werknemers, dat wil zeggen de wijze waarop werknemers worden ingedeeld in groepen die gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten.
- De wijze waarop ongerechtvaardigde loonverschillen die uit de loonrapportage blijken verholpen worden.
- De loonevaluatie, inclusief een plan van aanpak om geconstateerde ongerechtvaardigde loonverschillen in nauwe samenwerking met de OR te verhelpen.

Het bestaande instemmingsrecht over een belonings- of functiewaarderingssysteem ziet primair op de structuur van het systeem als geheel. Door deze uitbreiding van het instemmingsrecht krijgt de OR invloed op de concrete toepassing en uitvoering van dat systeem en op de herstelmaatregelen wanneer de uitkomsten van het systeem onrechtvaardig blijken. De OR wordt zo niet alleen betrokken bij het ontwerpen van een beloningssysteem, maar ook bij de handhaving van gelijke beloning in de praktijk.

Uitbreiding informatierecht OR

Het informatierecht dat de OR nu al heeft over hoogte en inhoud van arbeidsvoorwaardelijke regelingen wordt uitgebreid van een passief, jaarlijks informatierecht naar een actief informatierecht en een raadplegingsrecht over juistheid en volledigheid van de gegevens in de loonrapportage.

Wat staat de OR te doen?

Met de komst van de Wet implementatie Richtlijn loontransparantie mannen en vrouwen krijgt de OR er stevige nieuwe bevoegdheden bij op het terrein van gelijke beloning. Het is van belang om deze rechten actief te benutten: stel de juiste vragen bij de loonrapportage, toets de criteria voor functiewaardering op objectiviteit en genderneutraliteit, en zorg dat een plan van aanpak voor herstel van loonverschillen niet zonder uw instemming wordt vastgesteld.

Wilt u als ondernemingsraad goed voorbereid zijn op deze nieuwe rol? Wij helpen u graag bij het begrijpen en effectief inzetten van uw uitgebreide instemmings- en informatierechten. Neem daarvoor contact op met het Team Arbeid en Pensioen van Van Doorne, Niels van Boekel & Mara Vos:



Niels van Boekel
Advocaat | Counsel
+31 (0)20 6789 123
boekel@vandoorne.com



Mara Vos
Advocaat
+31 (0)6 27 911 687
vos@vandoorne.com