



TER BESLISSING

Directie

Datum
18 april 2024

Onze referentie
2024-

Opgesteld door

Tweede contactpersoon

Bijlage(n)
1

Aan Minister van SZW

nota

Nota Implementatie EU Richtlijn loontransparantie

Aanleiding

Op 7 juni 2023 is de EU Richtlijn loontransparantie (hierna: de richtlijn) in werking getreden. Lidstaten moeten deze richtlijn uiterlijk 7 juni 2026 geïmplementeerd hebben. In aanloop naar de internetconsultatie van het wetsvoorstel ter implementatie van de richtlijn wordt een aantal beslispunten aan u voorgelegd en wordt de planning van het wetsvoorstel geschetst.

Een korte samenvatting van de inhoud van de richtlijn treft u aan onder Bijlage I (laatste bladzijde). De nota is afgestemd met WBJA en de NLA.

Geadviseerd besluit

Hieronder worden de beslispunten opgesomd. Verderop in deze nota onder 'toelichting' vindt u een nadere toelichting en overwegingen per beslispunt.

- **Beslispunt 1.** Begrip beloning.
 - Gaat u akkoord met aansluiting bij het begrip uit de fiscale wetgeving (Wet op de loonbelasting)?
- **Beslispunt 2.** Toezicht en sanctionering.
 - 2a. Gaat u ermee akkoord individuele inbreuken privaatrechtelijk te handhaven en niet-individuele inbreuken (in beginsel) bestuursrechtelijk?
 - 2b. Gaat u ermee akkoord bij de uitwerking van het wetsvoorstel verder te verkennen hoe een toezichthoudende rol voor de NLA vormgegeven kan worden? Meer duidelijkheid hierover kan gekregen worden met een U&H-toets door de NLA.
- **Beslispunt 3.** Bescherming persoonsgegevens.
 - Gaat u ermee akkoord geen gebruik te maken van de mogelijkheid enkel werknemersvertegenwoordigers, het orgaan voor gelijke behandeling of de arbeidsinspectie toegang te geven tot informatie, in situaties waarin verstrekking van informatie zou leiden tot directe of indirecte bekendmaking van de beloning van een identificeerbare persoon?
- **Beslispunt 4.** Invulling intermediairs.
 - Gaat u akkoord met de verantwoordelijkheid van het uitzendbureau voor de transparantieverplichtingen en de medeverantwoordelijkheid van de inlener voor de rapportageverplichting?

Overzicht van opmerkingen bij Document

Pagina: 1



Nummer: 1

Auteur



Onderwerp: Markering

Datum: 20-5-2026 15:47:03

- **Beslispunt 5.** Uitzondering kleine bedrijven.
 - Gaat u akkoord met het gebruik van de vrijstelling voor kleine werkgevers (tot 50 werknemers) voor het verschaffen van de criteria die de beloningsontwikkeling bepalen?
- **Beslispunt 6.** Rol ondernemingsraad
 - 6a. Gaat u ermee akkoord de OR een rol te geven daar waar het gaat om beleid en besluitvorming op ondernemingsniveau en hiervoor aan te sluiten bij de bestaande systematiek van de WOR?
 - 6b. Gaat u ermee akkoord dat de individuele belangenbehartiging van de werknemer wordt gedaan door een door de werknemer gekozen vertegenwoordiger, zoals de vakbond of een advocaat en de OR derhalve geen rol heeft?

Datum
18 april 2024

Onze referentie
2024-

Beslistermijn

Graag ontvangen wij uw reactie uiterlijk 14 mei zodat wij de gekozen uitgangspunten kunnen meenemen in de verdere uitwerking. Streven is het concept wetsvoorstel tegen de zomer te kunnen afronden, zodat de diverse toetsen (waaronder de U&H-toets door de NLA en internetconsultatie) tijdig plaats kunnen vinden.

2-1

Kernpunten

Algemeen

- De richtlijn is gericht op het bevorderen van gelijk loon van vrouwen en mannen en introduceert diverse maatregelen gericht op beloningstransparantie en het versterken van de handhaving van het beginsel van gelijk loon. De belangrijkste maatregelen worden beschreven in bijlage 1.
- Het kabinet is (op grond van de Aanwijzingen voor de regelgeving) **gehouden tot zuivere implementatie van de richtlijn**. Dit betekent dat – gelet op de noodzaak van tijdige implementatie – **geen andere regels in het wetsvoorstel ter implementatie van de richtlijn mogen worden opgenomen** dan die voor de implementatie strikt noodzakelijk zijn. Waar relevant wordt hier bij de afzonderlijke beslispunten aan gerefereerd.
- Ter ondersteuning van de rapportageverplichting uit de richtlijn zal een **portal** worden ingericht. Momenteel worden drie scenario's uitgewerkt voor de uitvoering en positionering van het portal. De scenario's zullen rond de zomer ter besluitvorming aan u worden voorgelegd.

Krachtenveld

- De afgelopen maanden hebben meerdere overleggen plaatsgevonden met sociale partners en is input opgehaald over de te implementeren maatregelen. Ook in het vervolgtraject zullen zij worden betrokken.
- De sociale partners denken graag mee over de implementatie van de verschillende maatregelen. **Wel maken zij zich zorgen over de praktische uitvoering en met name de uitvoeringslast voor werkgevers**. Benadrukt is dat het van **groot belang is in ieder geval duidelijk te beschrijven wat van werkgevers wordt verwacht**.
- De primaire verantwoordelijkheid voor de implementatie ligt bij SZW. Andere betrokken departementen zijn BZK (rol organen gelijke behandeling), JenV (rechtsbescherming) en OCW (emancipatie). Daarnaast

zijn de politie, defensie en de rechterlijke macht vanuit hun bijzondere rechtspositie zelf verantwoordelijk om een deel van de richtlijn via eigen (lagere) regelgeving te implementeren.

Datum
18 april 2024

Onze referentie
2024- [redacted]

Planning

- Lidstaten moeten de richtlijn uiterlijk 7 juni 2026 geïmplementeerd hebben. Het is wenselijk werkgevers voldoende gelegenheid te geven zich voor te bereiden op de maatregelen. Daarom heeft het de voorkeur de parlementaire behandeling (TK/EK) begin 2026 af te ronden zodat de wet ruim voor de inwerkingtredingsdatum kan worden gepubliceerd.
- Nadat de afgelopen periode is overlegd met sociale partners en andere departementen, en het implementatieplan is uitgewerkt, wordt op dit moment gewerkt aan het wetsvoorstel. Het streven is de voorbereiding van het conceptwetsvoorstel tegen de zomer af te ronden zodat diverse toetsen (waaronder de uitvoeringstoets door de NLA en internetconsultatie) tijdig plaats kunnen vinden.
- De eerste EU werkgroep georganiseerd door de Europese Commissie is gepland op 28 mei a.s. De EU werkgroepen zijn behulpzaam voor de juiste implementatie van de richtlijn. ¹angezien dit vrij laat is hebben op eigen initiatief reeds tussentijdse gesprekken met lidstaten ²marketing plaatsgevonden. Met hen zijn ook de thema's die zijn opgenomen in de nota besproken. ³it de gesprekken bleek dat zij ook worstelen met de implementatie hiervan. Tegelijkertijd is de situatie per lidstaat niet altijd goed vergelijkbaar.
- Verder is een eerste inschatting gemaakt van de financiële consequenties. Dit zal de komende periode verder worden uitgewerkt. De budgettaire gevolgen van de richtlijn worden verwerkt in de Ontwerpbegroting 2025.

Uitvoeringstraject rapportageverplichting

- De richtlijn verplicht werkgevers (met 100 of meer werknemers) informatie te verstrekken over o.a. de genderloonkloof. Deze informatie moet worden meegedeeld aan een nader te bepalen toezichtorgaan of kan door lidstaten zelf worden opgesteld o.b.v. administratieve gegevens, zoals gegevens die door werkgevers worden verstrekt aan de belasting- of sociale zekerheidsinstanties. Deze informatie moet openbaar en toegankelijk zijn. Er wordt daarom gedacht aan een portal die breed beschikbaar is, bijvoorbeeld voor (toekomstige) werknemers.
- Als gezegd worden momenteel parallel aan het wetgevingstraject drie scenario's uitgewerkt voor de positionering en implementatie van zo'n portal. De eerste twee scenario's gaan uit van gegevensaanlevering door werkgevers via zelfrapportage. Het derde scenario gaat uit van rapportage door een aan te wijzen orgaan op basis van brongegevens in de polis administratie van het UWV. De scenario's worden getoetst op technische haalbaarheid, betrouwbaarheid en beschikbaarheid van de data, administratieve lasten en proportionaliteit, en privacyaspecten.

Pagina: 3

	Nummer: 1	Auteur: 	Onderwerp: Onderstreping	Datum: 20-5-2026 15:44:57
	Nummer: 2 Onderhandelingspositie	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 20-5-2026 15:45:09
	Nummer: 3	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 20-5-2026 15:45:22

Beslispunt 1. Begrip beloning

Datum
18 april 2024

Waar gaat het om?

Onze referentie
2024- [redacted]

- Een veel voorkomend begrip in de richtlijn is het begrip 'beloning'. De wijze waarop hier invulling aan wordt gegeven in het wetsvoorstel is bepalend voor onder meer de rapportageverplichting.
- Het begrip 'beloning' wordt in de richtlijn breed uitgelegd. Het gaat hierbij om het gewone basis- of minimumloon of minimumsalaris *en alle overige voordelen in geld of in natura die een werknemer direct of indirect met betrekking tot de dienstbetrekking van de werkgever ontvangt*.
- Beloning ziet daarmee niet alleen op salaris, maar ook op aanvullende en/of variabele componenten. Deze kunnen volgens de richtlijn *bestaan uit (maar niet beperkt zijn tot) bonussen, overwerkvergoeding, reisfaciliteiten, huisvestings- en voedingstoelage, opleidingsvergoeding, ontslagvergoeding, bedrijfspensioenen, wettelijk ziekgeld en voorgeschreven vergoedingen*.
- **Positie derden** [redacted]
- Het dilemma van de verplichting tot strikte implementatie versus uitvoerbare wetgeving met grootste effect doet zich bij dit begrip voor.

Overwegingen

- Onderzocht is welke loonbegrippen in de Nederlandse wetgeving worden gehanteerd en of het mogelijk is hierbij aan te sluiten bij de implementatie. Zo wordt het begrip 'beloning' of 'loon' genoemd in de Wet gelijke behandeling m/v en in het Burgerlijk Wetboek.
- Vooralsnog lijkt van deze opties aansluiting **bij de fiscale wetgeving** en het daarvan **afgeleide sociale verzekeringsloon** het meest logisch. Dit is namelijk een vrij breed begrip en daarnaast gaat het hier om de gegevens waarover werkgevers nu al loonaangifte doen en waar de premies voor de sociale verzekeringen over worden berekend. Het zijn dus reeds bekende gegevens. De Belastingdienst, CBS en UWV beschikken over deze data.
- **Het fiscale loonbegrip is daarmee een keuze die herkenbaar is voor werkgevers en hun administratieve lasten beperkt**; te hanteren door de uitvoering; en beter uitvoerbaar omdat de data reeds beschikbaar is.
- Het fiscale loonbegrip ("**alles wat betrekking heeft op dienstbetrekking**") vergeleken met de richtlijndefinitie, **lijkt vooralsnog alleen de vergoeding voor opleiding niet te omvatten**. Dit wordt nader in kaart gebracht.
- Overwogen kan worden om de elementen die moeten worden opgenomen in de rapportage (deels) vast te leggen in lagere regelgeving. Dit geeft ruimte in het wetgevingstraject en bij de verkenning naar uitvoeringsscenario's. Hierdoor kunnen elementen uit de rapportageplicht, ook in de toekomst, eenvoudiger toegevoegd of verwijderd worden dan wanneer alles op wetsniveau wordt neergelegd.

4-2

Advies

Ons advies is om vooralsnog aan te sluiten bij het fiscale loonbegrip. Indien na nader onderzoek en verdere gesprekken met sociale partners en uitvoerders blijkt dat hier toch een ander besluit voor nodig is, komen wij bij u hierop terug.

4-3



Nummer: 1

Auteur:

Onderwerp: Markering

Datum: 20-5-2026 15:48:22

Positie derden

Beslispunt 2. Toezicht en sanctionering

Datum
18 april 2024

Waar gaat het om?

Onze referentie
2024-

- De richtlijn verplicht tot het hebben van 'doeltreffende, evenredige en afschrikwekkende sancties' die een 'daadwerkelijk afschrikwekkend effect' waarborgen. Deze sanctionering kan zowel via het privaats- als via het bestuursrecht. Voorwaarde is wel dat de sancties ook boetes omvatten, d.w.z. via het bestuursrecht of het strafrecht, waarbij het in het Nederlandse systeem, in aansluiting bij andere arbeidswetten, het meest voor de hand ligt te kiezen voor bestuursrechtelijke boetes, waardoor ook een toezichthouder zoals de NLA een rol kan spelen bij de handhaving.
- Verder moeten lidstaten maatregelen nemen om ervoor te zorgen dat de sancties ook daadwerkelijk in de praktijk worden toegepast. Overwogen moet worden welke rol de NLA hierin krijgt.

5-3

Overwegingen

Uitgangspunt privaatrechtelijke handhaving versus bestuursrechtelijke handhaving

- In geval van individuele inbreuken ligt handhaving via het privaatrecht het meest voor de hand, aangezien dit aansluit bij het bestaande NL stelsel. Concreet betekent dit dat een werknemer een vordering tot schadeloosstelling als gevolg van een onrechtmatige daad kan instellen bij de civiele rechter.
- Ook worden enkele informatieverplichtingen in deze categorie geplaatst die weliswaar gelden t.a.v. de groep werknemers, maar waarbij het wel voor de hand ligt dit via het privaatrecht te handhaven. Waar van toepassing is dit in onderstaande tabel aangegeven met een '*'.
- Voor het niet naleven van een aantal niet-individuele verplichtingen, die dus de groep werknemers/de organisatie als geheel raken, ligt bestuursrechtelijke handhaving voor de hand. Dit maakt handhaving via een toezichtsorgaan mogelijk en zorgt ervoor dat het niet aan een individuele werknemer is actie te ondernemen.
- Onderstaande tabel maakt dit onderscheid per maatregel inzichtelijk.

Tabel 1. Onderscheid privaatrechtelijke en bestuursrechtelijke handhaving

Artikel	Maatregel/verplichting	Privaatrecht	Bestuursrecht
4	Beschikken over beloningsstructuren die gelijke beloning voor gelijke of gelijkwaardige arbeid waarborgen		X
5	Beloningstransparantie vóór indiensttreding: - recht op informatie (sollicitant) - verbod te vragen naar eerder verdiend loon - genderneutrale vacatures en functiebenamingen en niet-discriminerende wervings- procedures om het recht op gelijk loon niet te ondermijnen	X X	X
6	- Verschaffen toegang tot criteria beloning, beloningsniveaus en beloningsontwikkeling	X	

5-5

7-1

optreden door de NLA in theorie mogelijk zijn wanneer bij een bezoek van de inspecteur aan een werkgever blijkt dat niet aan de rapportageverplichting is voldaan (afhankelijk van de verdere uitwerking). Dit terwijl standaard beboeten niet past bij de werkwijze van de NLA, bijvoorbeeld wanneer uit het nog nader uit te werken portal blijkt dat niet is gerapporteerd.

- In onderstaande wordt per maatregel weergegeven of een rol voor de NLA al dan niet passend is en waar deze rol in hoofdlijnen op neer zou komen. In een U&H-toets wordt hier nader naar gekeken door de NLA.

Datum
18 april 2024

Onze referentie
2024-

7-2

7-3

7-4

7-5

Tabel 2. Rol NLA per maatregel

Artikel	Maatregel/verplichting	Rol NLA	Invulling
4	Beschikken over beloningsstructuren die gelijke beloning voor gelijke of gelijkwaardige arbeid waarborgen	Ja	Controle óf structuren aanwezig zijn en worden toegepast. NLA: niet zozeer of de structuren ook gelijke beloning waarborgen
5	Genderneutrale vacatures en functiebenamingen en niet-discriminerende wervings- procedures om het recht op gelijk loon niet te ondermijnen	Nee	NLA: niet te beoordelen of sprake is van genderneutrale vacatures en/of wervingsprocedures niet-discriminerend zijn, aangezien de NLA geen toezicht houdt op individuele gevallen. N.B. Dit was anders dan bij de Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie waar het ging om toezicht houden op beleid.
6	Hanteren van objectieve en genderneutrale criteria voor beloning, beloningsniveaus en beloningsontwikkeling	Ja	Controle óf criteria aanwezig voor beloning, beloningsniveaus en beloningsontwikkeling aanwezig zijn en worden gehanteerd NLA: niet controleerbaar of die criteria objectief en genderneutraal zijn
9	<i>Rapportageverplichting (100 of meer werknemers); informatie verstrekken over o.a. loonkloof; en evt. binnen een redelijke termijn verhelpen van beloningsverschillen die niet gerechtvaardigd worden o.b.v. objectieve, genderneutrale criteria</i>	PM	<i>Nog onduidelijk. Op dit moment wordt de invulling van de verplichting nader uitgewerkt.</i>
10	Opstellen beloningsevaluatie;	Ja	<i>In beginsel lijkt een rol voor de hand te liggen, al</i>

	<i>uitvoeren van maatregelen uit de evaluatie die niet-gerechtvaardigde beloningsverschillen verhelpen</i>		<i>is dit afhankelijk van de nadere invulling van de verplichting.</i>
--	--	--	--

Datum
18 april 2024

Onze referentie
2024- [REDACTED]

Advies

Ons advies is:

1. Individuele inbreuken privaatrechtelijk handhaven en niet-individuele inbreuken via het bestuursrecht, volgens tabel 1.
2. De NLA een toezichthoudende rol te geven en diens bevoegdheid tot het opleggen van bestuurlijke boetes bij de volgende verplichtingen voor werkgevers verder te verkennen:
 - a) Het beschikken over beloningsstructuren die gelijke beloning voor gelijke of gelijkwaardige arbeid waarborgen (art. 4 richtlijn);
 - b) Het hanteren van objectieve en genderneutrale criteria voor beloning, beloningsniveaus en beloningsontwikkeling (art. 6 richtlijn), en
 - c) In beginsel het doen van een beloningsevaluatie (art. 10 richtlijn).

8-1

8-2



Beslispunt 3. Gegevensbescherming

Datum
18 april 2024

Waar gaat het om?

Onze referentie
2024- [redacted]

- Verschillende verplichtingen uit de richtlijn leiden tot verwerking van persoonsgegevens, zoals de rapportageverplichting en het recht op informatie. Salaris is an sich geen persoonsgegeven, maar wel als de verstrekking zou leiden tot (in)directe bekendmaking van de beloning van een identificeerbare collega-werknemer. Het kan voorkomen dat er in een bedrijf slechts enkele bepaalde functies zijn, waardoor informatie (in)direct zou kunnen worden herleid. De wettelijke grondslag voor verwerking van persoonsgegevens, zoals de AVG vereist, zal de implementatiewet zijn.
- De richtlijn biedt lidstaten de ruimte om, in geval de verstrekking van informatie leidt tot directe of indirecte bekendmaking van de beloning van een identificeerbare werknemer, te regelen dat alleen de werknemersvertegenwoordigers, arbeidsinspectie of het orgaan voor gelijke behandeling toegang hebben tot de informatie en dat deze organen een werknemer kunnen adviseren in een vordering.

Overwegingen

- Bij het recht op informatie is het risico op privacy schendingen het grootst. In theorie kan een werknemer met deze informatie achterhalen wat een collega verdient wanneer de groep werknemers die gelijk of gelijkwaardig werk hebben zeer klein is, bijv. bij hogere functies. Bij de rapportageverplichting, waar het gaat om het gemiddelde loonniveau, is dat risico naar verwachting minder groot.
- De enige in de richtlijn genoemde mogelijkheid om het risico op (in)directe bekendmaking van iemands loon te vermijden, namelijk toegang en advisering via andere organen, is echter geen optie. Positie derden [redacted]
- Het is denkbaar andere wettelijke waarborgen hiervoor op te nemen, bijv. het instellen van een drempel, waardoor het recht op informatie alleen mogelijk is bij minimaal vijf vergelijkbare functies. De richtlijn maakt echter geen uitzonderingen waardoor een wettelijke inperking van de transparantie niet mogelijk lijkt. Onderhandelings positie [redacted] reeds bestaande drempel in de huidige wetgeving voor loontransparantie, bij de implementatie zullen wegnemen.
- Het zal gaan om een weging van belangen; het recht op bescherming van persoonsgegevens versus het recht om gelijke beloning, ook bij kleine ondernemingen of smalle functiegroepen te bewerkstelligen. We zullen een wetgevings-DPIA maken en van daaruit verder bezien of er een wettelijke oplossing nodig is of dat er een restrisico blijft.

Advies

Ons advies is niet te kiezen voor de in de richtlijn opgenomen mogelijkheid om informatie aan andere organisaties te verstrekken. Indien uit het DPIA en de toets door de Autoriteit Persoonsgegevens blijkt dat andere waarborgen nodig zijn, komen wij bij u hierop terug.

9-4

1	Nummer: 1	Auteur:		Onderwerp: Markering	Datum: 20-5-2026 15:46:39
	Positie derden				
1	Nummer: 2	Auteur:		Onderwerp: Markering	Datum: 20-5-2026 15:46:02
	Onderhandelingspositie				

Beslispunt 4. Invulling intermediairs

Datum
18 april 2024

Waar gaat het om?

- De richtlijn is van toepassing op alle werknemers, met in begrip van personen die een arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding met een uitzendbureau hebben.
- Per maatregel moet worden gezien of de formele werkgever (de intermediair/uitlener), de materiele werkgever (de opdrachtgever/inlener) of een combinatie daarvan aan de verplichtingen moeten voldoen. De richtlijn laat daar een zekere ruimte aan lidstaten.

Onze referentie
2024- [redacted]

Positie derden

De uitzendbranche vraagt nadrukkelijk per maatregel duidelijk aan te geven bij wie de verplichting ligt.

- *Transparantieplichting*: de richtlijn bevat diverse bepalingen gericht op het vergroten van transparantie over beloning. Deze bepalingen gelden voor alle werkgevers, ongeacht organisatiegrootte. Het uitgangspunt bij de transparantieplichting is dat de werkgever, het uitzendbureau, dit doet. Hier moet wel geborgd worden dat het uitzendbureau ook aan deze plicht kan voldoen. Bijvoorbeeld doordat het uitzendbureau aanvullende informatie nodig heeft van de inlenende onderneming.
- *Recht op informatie*: werknemers hebben recht op informatie en kunnen vragen naar het individueel loonniveau en het gemiddeld loonniveau van werknemers die gelijk of gelijkwaardig werk verrichten. Het ligt voor de hand te regelen dat uitzendkrachten de informatie over het individueel loonniveau op kunnen vragen bij de werkgever, het uitzendbureau. Het gemiddeld loonniveau van werknemers die gelijk of gelijkwaardig werk verrichten zou het best opgevraagd kunnen worden bij de onderneming waar de werkzaamheden worden verricht.
- *Rapportageplicht*: de richtlijn schrijft voor dat uitzendkrachten moeten worden meegenomen in de rapportage, maar niet nadrukkelijk waar zij moeten worden meegenomen. Aangezien de beloning die de uitzendkracht ontvangt wordt gebaseerd op de beloning bij de inlener, lijkt het logisch om uitzendkrachten bij de inlenende onderneming mee te nemen in de rapportage. Over de praktische uitwerking hiervan worden nog gesprekken gevoerd. De consequenties en technische haalbaarheid hiervan zullen worden meegenomen in de verkenning van de uitvoeringsscenario's die nog aan u zullen worden voorgenomen.

Advies

Ons advies is om het uitzendbureau (de formele werkgever) verantwoordelijk te maken voor de transparantieplicht en het recht op informatie. Voor de rapportageplicht geldt voorts nog dat de inlenende onderneming ook de uitzendkrachten moet meenemen in de rapportage, afhankelijk van de haalbaarheid.

10-2



Nummer: 1

Auteur:

Onderwerp: Markering

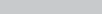
Datum: 20-5-2026 15:50:22

Positie derden

Beslispunt 5. Uitzondering kleine bedrijven

Datum
18 april 2024

Waar gaat het om?

Onze referentie
2024-

- De richtlijn verplicht werkgevers hun werknemers gemakkelijke toegang te verschaffen tot de criteria die worden gebruikt voor het bepalen van de beloning, de beloningsniveaus en de *beloningsontwikkeling* van de werknemers. Deze criteria moeten objectief en genderneutraal zijn.
- Deze verplichting geldt voor alle werkgevers, ongeacht het aantal werknemers.
- De richtlijn laat echter de ruimte aan de lidstaten om werkgevers met minder dan 50 werknemers vrij te stellen van een deel van deze verplichting. **Dat betekent dat NL ervoor kan kiezen de verplichting tot het verschaffen van de criteria die worden gebruikt voor het bepalen van de *beloningsontwikkeling* niet te laten gelden voor werknemers met minder dan 50 werknemers.**
- Ook in dat geval geldt het overige deel van de verplichting (criteria beloning en beloningsniveaus) onverkort voor deze kleine werkgevers.

Overwegingen

- *Beloningsontwikkeling* verwijst naar het proces van de overgang van een werknemer naar een hoger beloningsniveau. Deze criteria moeten op grond van de richtlijn genderneutraal zijn en kunnen o.a. betrekking hebben op individuele prestaties, de ontwikkeling van vaardigheden en anciënniteit.
- De vrijstelling van werkgevers met minder dan 50 werknemers voor deze verplichting zou inhouden dat werkgevers wel criteria beschikbaar moeten stellen voor de beloning en de beloningsniveaus, maar niet voor criteria over de mogelijkheid om hogere beloning te krijgen (*beloningsontwikkeling*).
- De richtlijn schrijft voor dat buitensporige administratieve lasten voor micro- en kleine ondernemingen vermeden moeten worden. Bij het specifieke vereiste van de verplichting met betrekking tot beloningsontwikkeling geeft de richtlijn als optie om kleine werkgevers (tot 50 werknemers) bijvoorbeeld toe te staan de criteria enkel beschikbaar te stellen op verzoek van de werknemers. Dit houdt in dat de criteria niet standaard aanwezig zijn, maar op verzoek van werknemers wel opgesteld kunnen worden. Het is denkbaar dat kleine werkgevers niet specifiek beleid hebben voor doorgroei maar dat dit maatwerk is per werknemer.
- Gelet op het vereiste om de richtlijn lastenluw te implementeren en het bepaalde in de richtlijn om administratieve lasten voor kleine werkgevers te verminderen, is het advies bovengenoemde vrijstelling te benutten. Daarbij nemen we ook de huidige politieke verhoudingen in ogenschouw.

Advies

Ons advies is om van de vrijstelling gebruik te maken voor kleine werkgevers voor het verschaffen van de criteria die de beloningsontwikkeling bepalen.

11-2

Beslispunt 6. Rol ondernemingsraad

Datum
18 april 2024

Waar gaat het om?

Onze referentie
2024- []

- In verschillende artikelen in de richtlijn wordt betrokkenheid van de werknemersvertegenwoordiging vereist bij beleid en besluitvorming op ondernemingsniveau.
- De richtlijn hanteert een brede definitie van het begrip werknemersvertegenwoordigers, namelijk: vertegenwoordigers van de werknemers overeenkomstig het nationale recht en/of de nationale praktijk.
- Het is daarmee aan de lidstaten om per artikel te bezien hoe hier invulling aan wordt gegeven en of er dus een rol wordt belegd bij de ondernemingsraad (hierna: OR) of de vakbond.

Overwegingen

- De meeste verplichtingen van die betrokkenheid gelden voor organisaties met tenminste 100 werknemers. In Nederland moeten ondernemingen met 50 of meer medewerkers een OR hebben. Waar het gaat om betrokkenheid van werknemersvertegenwoordigers bij beleid en besluitvorming op ondernemingsniveau ligt de rol voor de OR het meest voor de hand.
- De OR vertegenwoordigt de werknemers van een specifieke organisatie en voert overleg met de werkgever. Bovendien heeft de OR al een belangrijke functie bij het bevorderen van gelijke behandeling van mannen en vrouwen.
- Bij de implementatie van richtlijnbepalingen waarbij de OR een rol speelt, is het aangewezen de systematiek van de Wet op de OR (hierna: WOR) te volgen. Dit houdt ook in dat de OR geen instemmingsrecht heeft, wanneer de betreffende aangelegenheid al per cao geregeld is. Wel kan de cao vervolgens nog een nadere invulling van een regeling aan de OR delegeren.
- Hiernaast is van belang dat de OR is ingesteld in het belang van het goed functioneren van die onderneming. Dit betekent dat de OR geen rol vervult in het behartigen van de belangen van individuele werknemers. Ook beschikt een OR niet over informatie van individuele werknemers. Voor regels uit de richtlijn die toezien op belangenbehartiging van individuele werknemers of op informatie over beloning van individuele werknemers, ligt de OR dan ook niet voor de hand, maar eerder een door de werknemer gekozen vertegenwoordiger, zoals de vakbond of een advocaat.
- Uit het recente nalevingsonderzoek naar de WOR blijkt dat het aantal OR-plichtige ondernemingen zonder OR nog steeds aanzienlijk is (31%). Deze ondernemingen voldoen niet aan de WOR en kunnen ook niet aan de verplichtingen uit de richtlijn voldoen die betrokkenheid van werknemersvertegenwoordigers vereisen. Om daaraan te kunnen voldoen moeten ze een OR instellen en deze vervolgens betrekken. Het is niet wenselijk deze ondernemingen een alternatief vanuit de richtlijn te bieden als zij al niet aan de wet voldoen.

Advies

Ons advies is bij de implementatie een rol te beleggen bij de OR waar het gaat om betrokkenheid van werknemersvertegenwoordigers bij beleid en besluitvorming op ondernemingsniveau, en hiervoor aan te sluiten bij de bestaande systematiek van de WOR. Dit houdt ook in dat de OR geen rol heeft als het gaat om de behartiging van belangen van individuele werknemers.

12-5

Bijlage 1. Verplichtingen uit de EU Richtlijn loontransparantie

Datum
18 april 2024

Maatregelen uit richtlijn loontransparantie

Onze referentie
2024-

- De richtlijn is gericht op het bevorderen van gelijk loon van mannen en vrouwen voor gelijk werk. De richtlijn introduceert diverse maatregelen gericht op beloningstransparantie en het versterken van de handhaving van het beginsel van gelijk loon.
- Maatregelen gericht op loontransparantie zijn o.a.:
 - Werkgevers moeten beschikken over beloningsstructuren die gelijke beloning voor gelijke of gelijkwaardige arbeid waarborgen. Hiervoor moeten instrumenten en methoden beschikbaar zijn in lidstaten om de waarde van werk te kunnen bepalen.
 - Het recht voor sollicitanten informatie te ontvangen over de aanvangsbeloning of bandbreedte ervan.
 - Het recht op informatie voor werknemers op informatie over hun individuele beloningsniveau en de naar geslacht uitgesplitste gemiddelde beloningsniveaus voor categorieën van werknemers die dezelfde of gelijkwaardige arbeid verrichten.
 - Het verbod voor werkgevers om te vragen naar het salarisniveau van een huidige of eerdere arbeidsverhouding.
 - Werkgevers vanaf 100 werknemers worden verplicht te rapporteren over beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen.
 - Wanneer uit de rapportage blijkt dat het verschil in het gemiddelde beloningsniveau tussen vrouwen en mannen ten minste 5% is in een categorie van werknemers, dit verschil niet gerechtvaardigd kan worden o.b.v. objectieve, genderneutrale criteria en het verschil niet binnen 6 maanden is verholpen, is de werkgever verplicht een beloningsevaluatie uit te voeren.
- Maatregelen gericht op rechtshandhaving:
 - Gemakkelijke toegang tot gerechtelijke procedures voor werknemers, recht op volledige schadevergoeding, (verdere) omkering bewijslast.
 - Verplichting voor lidstaten tot het opnemen van sancties, waaronder boetes, bij overtreding van de verplichtingen.

Bijlagen

Volgnummer	Naam	Actie
1	Richtlijn loontransparantie	Ter informatie (niet verzenden)

Notes

1-1 Een van de zaken waarmee ik binnenkwam! N.a.v. mijn ervaring met de PENICAUD index in Frankrijk waar deze richtlijn op is gebaseerd. Zou heel mooi zijn als ik deze nog in juni in IC mag brengen!

Tav toezicht en handhaving nog wel MECE uit te denken

2-1 Graag consultatie nog in juni

En nu nog in april mijn input, geeft twee weken extra tijd -:-)

4-2 Dus heel duidelijk aangeven wat er wel en niet onder valt. Mi moeten zaken als bonus, overwerk vergoeding, markttoeslagen, hardship, onbelaste kosten vergoeding etc etc wel meegenomen worden. Juist daarin zit (ook) veel willekeur.

4-3 Akkoord mits zoals hierboven

5-3 Toezicht en sanctionering mi
1 of werkgever gegevens überhaupt wel publiceert => lijkt mij publiek rechterlijk
2 of werkgever overall aan de normen voldoet, incl comply/explain en verbeter pad => publiek rechterlijk - vraag moet dat dezelfde als 1 zijn?
3 individuele werknemer te kort gedaan => privaat idd

5-5 5a en 6 hebben toch ook algemene component? Wordt er überhaupt gepubliceerd, informatie verstrekt? Dat lijkt mij publiek. Individuele toegang / verstrekking kan privaat rechtelijk; maar als bedrijf categorisch geen info verstrekt is dat toch publiek?

6-1 7b is mi ook publiek rechtelijk. Ik neem aan dat bedrijven in jaarverslag (oid) moeten aangeven dat en hoe zij aan informatie verstrekking doen. En dan in dat portal wat die informatie is

6-2 Mi ook publiek rechtelijk. Alles wat in algemeen over informatie verstrekking gaat, zou raar zijn om steeds individueel via rechter af te moeten dwingen.

6-4 9b Iden: algemene info is bestuurs recht; individuele werknemer privaat

7-1 Maar dat zal toch moeten worden gecontroleerd. Dus ofwel NLA moet dit wel gaan doen of andere uitvoerder. Maar dit kun je niet laten lopen

7-2 Goed om overzicht NLA te hebben. Maar wat doen we dan met de onderdelen die NLA niet kan doen? NLA toch oppakken of andere toezichthouder. Ik neem niet aan dat we zeggen: omdat het (nu) niet past bij NLA (volgens NLA), gaan we het niet publiek rechtelijk handhaven? Dat moet eerst de eigenstandige afweging zijn wat je publiek en privaat doen

7-3 Waarom niet? Wie toets dan OF die structuren werken. Iemand moet toch iets over de uitkomst vinden? Bv stel 15% belongings verschil. En dan?

7-4 Wie gaat dat dan doen?

7-5 Dit is wel een van de belangrijkste. Wordt er überhaupt aan rapportage verplichting voldaan. Lijkt me een om mee te beginnen!

8-1 Zie hierboven. Mi zijn er 3 categorieën toezicht en hoort algemeen info verstrekking publiek

8-2 Zie hierboven
Wo wie doet de rest?

9-4 Lastige. Idd graag zorgvuldige DPIA. Belangen individuele werknemer wat zijn of haar salaris niveau is tov peers vs privacy van die andere werknemers. Maar als je het eerste zou beperken, beperk je deze wet wel gelijk flink in werking, mn voor hogere schalen

Notes

10-2

Lijkt me logisch. Maar als uitzender de info van de opdrachtgever niet verkrijgt?

11-2

En als een individuele werknemer wel die informatie wil? Wat kan zij dan wel of niet krijgen bij kleinere werkgever?

12-5

2x eens. Maar wat doen we met organisaties die (nog steeds) geen OR hebben ? Eens geen alternatief aanbieden. Maar wat dan?

TER BESLISSING

Datum
21-08-2024

Onze referentie
2024- [REDACTED]

Opgesteld door
[REDACTED]

Bijlagen
3

Aan Minister van SZW

nota

Implementatie richtlijn loontransparantie

Aanleiding

Op 7 juni 2023 is de EU Richtlijn loontransparantie mannen en vrouwen (hierna: de richtlijn) in werking getreden. Aanleiding is het nog altijd bestaan van **3** **hardnekkige loonverschillen tussen mannen en vrouwen**. Ook in Nederland bestaat de loonkloof en verschillen in loon voor gelijk werk. Deze verschillen dalen langzaam. Lidstaten moeten de richtlijn uiterlijk 7 juni 2026 geïmplementeerd hebben in nationale wetgeving. In deze nota informeren wij u over de richtlijn en over een aantal dilemma's / uitwerkpunten bij de implementatie.

Geadviseerd besluit



U wordt gevraagd om:

- kennis te nemen van de richtlijn en het implementatieproces in Nederland;
- desgewenst uw **overwegingen bij de inhoudelijke uitwerkpunten** mee te geven, zodat we die kunnen betrekken bij de totstandkoming van de wetgeving en uitvoeringsscenario's.

Wij zijn graag bereid e.e.a. **nader toe te lichten in een gesprek**. Graag verzoeken wij u om uw reactie op afzienbare termijn, maar uiterlijk 16 september.

Kernpunten

Planning

- Uitgaande van de termijnen in het parlementaire proces, koersen we op inwerkingtreding in april 2026, waarmee de deadline voor implementatie (juni 2026) dichtbij deze geplande datum komt.
- Nadat de afgelopen periode is overlegd met sociale partners en andere departementen, wordt op dit moment gewerkt aan het implementatiewetsvoorstel dat ter beslissing aan u wordt voorgelegd, voorafgaand aan de internetconsultatie.
- Ook wordt parallel gewerkt aan scenario's voor **5** het beperken van de administratieve lasten van werkgevers die loonverschillen moeten rapporteren, door dit te zoveel mogelijk te automatiseren.
- Streven is de internetconsultatie in november te starten.

Algemeen

- De richtlijn heeft als doel het bevorderen van gelijk loon voor vrouwen en mannen. Bij het tegengaan van loonverschillen spelen meerdere relevante begrippen. De *loonkloof* heeft betrekking op het verschil in gemiddeld uurloon tussen vrouwen en mannen. Bij *gecorrigeerde loonverschillen* wordt gekeken

Overzicht van opmerkingen bij Beslisnota - Implementatie richtlijn loontransparantie

Pagina: 1

	Nummer: 1	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 20-5-2026 11:34:21
	Nummer: 2	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 20-5-2026 11:34:29
	Nummer: 3	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Highlight	Datum: Onbepaald
hardnekkige loonverschillen tussen mannen en vrouwen. kennis te nemen van de richtlijn en het implementatieproces overwegingen bij de inhoudelijke uitwerkpunten nader toe te lichten in een gesprek.				
	Nummer: 4	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: (Unknown)	Datum: Onbepaald
Akkoord met de uitwerkpunten Ik deel de zorgen over administratieve lasten, gegevensbescherming en extra inzet op toezicht etc Hoewel loonkloof hardnekkig en verwerpelijk is, vind ik het eigenlijk vooral iets voor bedrijven zelf om hiervan werk te maken (transparantie) Dus eens met voorgestelde invulling				
	Nummer: 5	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Highlight	Datum: Onbepaald
het beperken van de administratieve lasten van werkgevers automatiseren verschil in gemiddeld uurloon				

naar loonverschillen voor mannen en vrouwen die gelijkwaardig werk verrichten. In bijlage 1 zijn cijfers opgenomen.

Datum
12-08-2024

Onze referentie
2024- [redacted]

- De richtlijn introduceert hiertoe maatregelen gericht op **beloningstransparantie en het verbeteren van de rechtsbescherming**.
- Zo worden alle werkgevers verplicht te beschikken over objectieve **beloningsstructuren en deze transparant te maken**. Werkgevers moeten transparant zijn over het salaris voorafgaand aan salarisonderhandelingen en mogen niet langer vragen naar het laatstverdiende loon. **Alle werknemers krijgen het recht om informatie te vragen over de mate van gelijke beloning ten opzichte van collega's die gelijkwaardig werk verrichten**. Deze maatregelen samen vormen de **basis van de richtlijn, gelden voor alle** werkgevers, en zullen een belangrijke bijdrage leveren aan het verkleinen van de loonverschillen in Nederland.
- Aanvullend bepaalt de richtlijn voor een **kleine groep¹** van werkgevers met **meer dan 100 werknemers, dat zij moeten rapporteren over beloningsverschillen waarbij een deel van deze gegevens openbaar gemaakt zullen worden**. Wanneer uit deze rapportage een bovenmatig ongerechtvaardigd beloningsverschil blijkt, is de werkgever verplicht deze te verhelpen en mogelijk een beloningsevaluatie uit te voeren.
- Voor het verwerken van Europese richtlijnen geldt de verplichting van het richtlijnconform omzetten in nationale wetgeving en een 1-op-1 omzetten **zonder toevoeging van nationaal beleid**. Voor zover de richtlijn zelf ruimte geeft aan de lidstaten voor de invulling ervan, wordt daarvan gebruik gemaakt en wordt hieronder gewezen op de uitwerking van bijv. scenario's.
- Sociale partners zijn betrokken bij de implementatie. Werkgeversorganisaties hebben eerder aangegeven zich zorgen te maken over de **uitvoeringslast** voor werkgevers. Daar waar de richtlijn de ruimte biedt, werken wij aan implementatie met **zo min mogelijk administratieve lasten**.

Uitwerkpunten

Als u bij onderstaande uitwerkpunten, nu reeds aandachtspunten wilt meegeven, kunnen we die betrekken bij de verdere wetgeving en uitvoeringsscenario's.

1. Rapportageverplichting

- De rapportageverplichting brengt een **aanzienlijke administratieve last** met zich mee voor een beperkte groep grotere werkgevers, omdat werkgevers op een flink aantal onderdelen **loonverschillen moeten rapporteren** die ook openbaar gemaakt moeten worden. Deze gegevens zullen via een nog in te richten portal/website worden gepubliceerd.
- De richtlijn biedt de mogelijkheid om de administratieve lasten voor werkgevers te beperken, door de data over loonverschillen automatisch te genereren, bijvoorbeeld door gebruikt te maken van **reeds beschikbare loongegevens uit de polisadministratie**. De polisadministratie van UWV bevat **echter niet alle looncomponenten die volgens de richtlijn worden voorgeschreven**. Daarom kijken we ook naar een alternatief: geautomatiseerde **zelfrapportage** op basis van de **salarisadministratie/salarissoftware**.

¹ Aantal werkgevers 100 tot 250: 4815 (elke drie jaar rapporteren, werkgever van 100 – 150 vanaf 2031, van 150-250 vanaf 2027), Aantal werkgevers met 250 of meer: 3625 (elk jaar, vanaf 2027) (CBS)

 Nummer: 1 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: Highlight Datum: Onbepaald

beloningstransparantie en het verbeteren van de rechtsbescherming.
beloningsstructuren en deze transparant te maken.

Alle werknemers

krijgen het recht om informatie te vragen over de mate van gelijke beloning
ten opzichte van collega's die gelijkwaardig werk verrichten.

basis van de richtlijn, gelden voor alle

meer dan 100 werknemers, dat zij moeten rapporteren over

beloningsverschillen waarbij een deel van deze gegevens openbaar gemaakt
zullen worden.

kleine groep1

zonder toevoeging van nationaal beleid.

uitvoeringslast

zo min mogelijk administratieve lasten.

 Nummer: 2 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: Highlight Datum: Onbepaald

aanzienlijke administratieve

loonverschillen moeten rapporteren

reeds beschikbare

loongegevens uit de polisadministratie. De polisadministratie van UWV bevat

echter niet alle looncomponenten die volgens de richtlijn worden

voorgeschreven.

salarisadministratie\salarissoftware.

zelfrapportage

- Momenteel worden parallel aan het wetgevingstraject deze twee scenario's uitgewerkt en o.a. getoetst op **technische haalbaarheid, betrouwbaarheid, beschikbaarheid van de data en administratieve lasten voor werkgevers.**
- Tenslotte: de cijfers die werkgevers moeten rapporteren, geven inzicht in de brede loonkloof, maar nog niet in de mate van gelijk loon voor gelijk(waardig) werk (GLGW). De GLGW-cijfers worden niet openbaar gemaakt. Werkgevers moeten deze cijfers wel delen met de eigen werknemers en werknemersvertegenwoordiging, en uiteindelijk verhelpen, als de verschillen in beloning tussen mannen en vrouwen groter zijn dan 5%.
- De cijfers die cf. de richtlijn openbaar moeten worden gemaakt zeggen kortom iets over de loonkloof (en daarmee o.a. over de positie van vrouwen ten opzichte van mannen in de organisatie), maar niet over de loonverschillen bij werk van gelijke waarde. Dit betreft een strikte bepaling uit de richtlijn. Over het verschil tussen de diverse (openbare en niet-openbare) cijfers en de duiding hiervan zal in de communicatie aandacht worden besteed.

Datum
12-08-2024

Onze referentie
2024- [redacted]

2. Uitzendkrachten

- De richtlijn is van toepassing op **alle werknemers.** Zo ook voor personen die een arbeidsverhouding met een uitzendbureau hebben. Over hen is discussie ontstaan of **bepaalde verplichtingen voor hen bij de formele werkgever (uitlener), de materiële werkgever (opdrachtgever/inlener) of bij beiden opgaan.** De richtlijn geeft hier geen nadere duiding/uitsluit over.
- De Europese Commissie (EC) heeft in een werkgroep medegedeeld dat uitzendkrachten voor de transparantie- en rapportageverplichtingen in elk **geval bij de uitlener meetellen.**
- Dit was anders dan de Nederlandse ambtelijke opvatting en van sociale partners en de uitzendbranche, die inhield dat de **inlener verantwoordelijk** zou moeten zijn. In een recent overleg met de EC is begrip geuit voor onze standpunten. De EC komt hier in een volgende werkgroep op terug. Dit is helaas pas 12 december, na/tijdens internetconsultatie.
- Onze opvatting komt voort uit de Uitzendrichtlijn, geïmplementeerd in de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi). **De beloning voor uitzendkrachten dient ten minste dezelfde te zijn als een werknemer in dienst van de inlener.** De beloning van de uitzendkracht wordt dus gebaseerd op hetgeen geldt bij de inlener. Het is dan logisch dat zij voor een **rapportage over beloningsverschillen daar meetellen.** Dit geeft een betere vergelijking dan met andere uitzendkrachten bij hetzelfde uitzendbureau (die voor andere werkgevers, ook in andere branches, werkzaam kunnen zijn).
- Het voorstel is om het wetsvoorstel voor nu uit te werken langs de lijn van de **Uitzendrichtlijn, in afwachting van een duidelijkere richting van de EC.**

Positie derden
[redacted]

3. Toezicht en sanctionering

- De richtlijn schrijft voor dat lidstaten moeten zorgen voor toezicht op de toepassing van gelijke beloning. Daartoe moeten doeltreffende, evenredige en **afschrikwekkende sancties** worden vastgesteld. De sancties moeten boetes omvatten. Het is aan lidstaten om hier verder invulling aan te geven.
- Gekozen is het merendeel van de artikelen uit de richtlijn te implementeren in de Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen (hierna: Wgbmv).

	Nummer: 1	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Highlight	Datum: Onbepaald
technische haalbaarheid, betrouwbaarheid, beschikbaarheid van de data en administratieve lasten voor werkgevers.				
	Nummer: 2	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Highlight	Datum: Onbepaald
alle werknemers. bepaalde verplichtingen voor hen bij de formele werkgever (uitlener), de materiële werkgever (opdrachtgever\inlener) of bij beiden opgaan. De richtlijn geeft hier geen nadere duiding\uitsluitseel over. geval bij de uitlener meetellen. inlener verantwoordelijk De beloning voor uitzendkrachten dient ten minste dezelfde te zijn als een werknemer in dienst van de inlener. rapportage over beloningsverschillen daar meetellen. Uitzendrichtlijn, in afwachting van een duidelijkere richting van de EC.				
	Nummer: 3	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 20-5-2026 15:58:29
positie derden				
	Nummer: 4	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Highlight	Datum: Onbepaald
afschrikwekkende sancties doeltreffende, evenredige en				

- In de uitwerking in Nederland wordt het toezicht ingevuld door een combinatie tussen **1** **civilrechtelijk en bestuursrechtelijk toezicht**. Ten aanzien van alle bepalingen in de Wgbmv geldt dat civielrechtelijke handhaving in ieder geval openstaat. Dit betekent dat werknemers zelf, of vertegenwoordigers van werknemers zoals een vakbond, via de civielrechtelijke route bij inbreuken actie kunnen ondernemen.
- Voor het niet naleven van een aantal niet-individuele verplichtingen, die de groep werknemers/organisatie als geheel raken (bijv. de verplichting tot het hebben van beloningsstructuren en tot openheid hierover), is ambtelijk gekozen voor **bestuursrechtelijke handhaving met als sluitstuk de mogelijkheid tot het opleggen van boetes**. Dit maakt handhaving via een toezichtsorgaan mogelijk en zorgt ervoor dat het niet aan een individuele werknemer is actie te ondernemen. Met dit wetsvoorstel worden daarom **nieuwe sanctiemogelijkheden voor de NLA gecreëerd** m.b.t. de naleving van enkele van de verplichtingen uit de richtlijn. De precieze invulling en inrichting hiervan wordt momenteel in overleg met de NLA verder uitgewerkt. Daarbij zoeken we naar een uitwerking die past bij de positie en werkwijze van de NLA, zoals bijvoorbeeld controle of beloningsstructuren aanwezig, of gerapporteerd, is de OR betrokken, etc.

Datum
12-08-2024

Onze referentie
2024-

4. Gegevensbescherming

- De verplichtingen uit de richtlijn kunnen op onderdelen leiden tot **herleidbaarheid van persoonsgegevens, namelijk de salarissen van werknemers**. Hierbij botsen de rechten uit de richtlijn mogelijk met het recht op privacy. Zo krijgen werknemers het recht op informatie over beloning t.o.v. collega's die gelijkwaardig werk verrichten. De richtlijn biedt beperkt ruimte om aan deze beperking **qua privacy** tegemoet te komen.
- De richtlijn biedt enkel de waarborg om, als verstrekking van informatie leidt tot (in)directe bekendmaking van de beloning van een identificeerbare werknemer leidt, te regelen dat alleen de werknemersvertegenwoordigers, arbeidsinspectie of het orgaan voor gelijke behandeling toegang hebben tot de informatie en dat zij een werknemer kunnen adviseren over de mate van gelijke beloning. Vooralsnog zien deze partijen geen mogelijkheid om deze tussenpositie in te nemen.
- Andere waarborgen, zoals bijvoorbeeld een drempel van een minimum aantal personen, zijn niet toegelaten, omdat dit de transparantie zou inperken.
- Vanwege de botsende belangen van transparantie enerzijds en privacy anderzijds, bezien we in overleg met betrokkenen of we hier toch tot een werkbare oplossing kunnen komen.

Bijlagen

Volgnummer	Naam	Actie
1	Cijfers loonverschillen NL	Ter kennisgeving (niet verzenden)
2	Richtlijn loontransparantie	Ter kennisgeving (niet verzenden)
3	Eerdere beslisnota MSZW	Ter kennisgeving (niet verzenden)

 Nummer: 1	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: HighlightDatum: Onbepaald
--	-------------------------	--------------------------------------

civielrechtelijk en bestuursrechtelijk toezicht.
bestuursrechtelijke handhaving met als sluitstuk de
mogelijkheid tot het opleggen van boetes.
nieuwe sanctiemogelijkheden voor de NLA gecreëerd
herleidbaarheid van persoonsgegevens, namelijk de salarissen van
werknemers. Hierbij botsen de rechten
qua privacy

Bijlage 1. Cijfers loonverschillen in Nederland

- In Nederland bestaat nog steeds een verschil in gemiddeld uurloon tussen mannen en vrouwen, ook wel ongecorrigeerd verschil of loonkloof genoemd.
- Cijfers loonkloof/ongecorrigeerd verschil:
 - o Uit de Monitor Loonverschillen 2022 van het CBS blijkt dat het uurloon van vrouwen in het bedrijfsleven in 2022 gemiddeld 16,4 procent lager lag dan dat van mannen.
 - o Bij de overheid bedroeg het loonverschil in gemiddeld uurloon 5,1 procent.
- Het gecorrigeerde loonverschil laat het verschil zien waarbij sprake is van werknemers met gelijke achtergrondkenmerken en gelijkwaardige baankenmerken.
- Cijfers gecorrigeerd loonverschil:
 - o In 2022 lag in het bedrijfsleven het gecorrigeerde uurloon van vrouwen 6,9 procent lager dan dat van mannen.
 - o Bij de overheid lag in 2022 het gecorrigeerde uurloon van vrouwen 1,8 procent lager dan dat van mannen.
- De cijfers van het CBS laten over de jaren heen een afname van zowel de loonkloof als het gecorrigeerde beloningsverschil zien. Deze afname gaat wel zeer langzaam. Verder laat het CBS onderzoek zien dat hoewel het gecorrigeerde uurloonverschil tussen mannen en vrouwen in het bedrijfsleven tussen 2014 en 2022 is afgenomen, dit verschil tussen 2020 en 2022 vrijwel gelijk is gebleven.

Datum
12-08-2024

Onze referentie
2024-



TER BESLISSING

Directie
Arbeidsverhoudingen

Datum
03-02-2025

Onze referentie
2025-0000028428

Opgesteld door
Markering

Bijlage(n)
3

Aan

Minister van SZW

nota

Invulling rapportageverplichting richtlijn
Loontransparantie

Aanleiding

SZW werkt aan de implementatie van de Richtlijn loontransparantie van de EU. Eerder bent u bij [nota](#) d.d. 21 augustus 2024¹ geïnformeerd over de implementatie en hebt u een aantal besluiten genomen over de nadere uitwerking. Op basis hiervan werken we aan de afronding van het conceptwetsvoorstel. Een openstaand punt is hoe de rapportageverplichting voor grote werkgevers wordt vormgegeven. De voorgestelde uitwerking wordt in deze nota aan u voorgelegd. Graag bespreken we de nota met u in de Beleidsstaf van 10 februari. Graag verzoeken wij om uw reactie, uiterlijk 15 februari i.v.m. afstemming met sociale partners voor internetconsultatie (beoogd in maart 2025).



Geadviseerd besluit

Beslispunt 1. Stemt u in met het beleggen van de rapportageverplichting bij de werkgever?

Beslispunt 2: Stemt u in met de maatregelen gericht op het beperken van de administratieve lasten?

- (A) De te gebruiken gegevens: De rapportage beperken tot looncomponenten uit de salarisadministratie;
- (B) Mogelijke transitiefase: Het in de wet opnemen dat verschillende onderdelen op verschillende tijdstippen in werking kunnen treden.

De beslisapunten worden onder punt 4 in deze nota nader toegelicht. In bijlage 1 staat aanvullende toelichting hierbij opgenomen.

Kernpunten

Algemeen implementatie richtlijn

- De richtlijn heeft als doel gelijke beloning tussen mannen en vrouwen te bevorderen. Daartoe worden diverse transparantiemaatregelen ingevoerd. In bijlage 2 is informatie over de maatregelen en meer specifiek over de rapportageverplichting opgenomen.
- Beoogd effect van de maatregelen is tegengaan van loonverschillen, door transparantie. Dit versterkt de informatiepositie van de werknemer. Werkgevers moeten in de eerste plaats beschikken over beloningsstructuren,

Overzicht van opmerkingen bij Beslisnota - Invulling rapportageverplichting richtlijn Loontransparantie

Pagina: 1

 Nummer: 1	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Highlight	Datum: Onbepaald
--	-------------------------	----------------------	------------------

rtageverplichting voor grote werkgevers wordt vormgegeven. De voorgestelde uitwerking wordt in deze nota aan u voorgelegd. beleggen van de rapportageverplichting bij administratieve lasten?

•

(A) De te gebruiken maatregelen gericht op het beperken van beperken tot looncomponenten

(A) De te gebruiken gegevens: De rapportage beperken tot looncomponenten uit de salarisadministratie; tijdstippen in werking kunnen treden. transparantiemaatregelen tegengaan van loonverschillen,

 Nummer: 2	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: (Unknown)	Datum: Onbepaald
--	-------------------------	----------------------	------------------

Akkoord met richting
Advies werkgevers en ATR serieus betrekken
Geen nationale toevoegingen

gebaseerd op objectieve criteria, zodat duidelijk is hoe werk wordt gewaardeerd. Dit vormt een belangrijke basis voor de aanpak van ongelijke beloning.

Datum
03-02-2025

Onze referentie
2025: **Markeri**

- De rapportageverplichting vraagt werkgevers loonverschillen binnen de organisatie in beeld te brengen. Deze verplichting geldt voor een kleine groep werkgevers en vormt het sluitstuk van de transparantiemaatregelen. Tegelijkertijd vraagt de **1** rapportageverplichting relatief veel van deze groep om de benodigde gegevens te verzamelen. Andere OESO-landen, zoals Frankrijk en Australië, werken al langer met een rapportageverplichting. De effecten hiervan op de loonkloof in die landen zijn op dit moment onbekend.
- Uiterlijk 7 juni 2026 moet het wetsvoorstel in werking treden.
- Voorafgaand aan de internetconsultatie wordt het voorstel aan u voorgelegd.
- Het kabinet is (op grond van de Aanwijzingen voor de regelgeving) gehouden tot **zuivere implementatie van de richtlijn**. Dit betekent dat geen andere regels in het wetsvoorstel worden opgenomen dan die voor de implementatie strikt noodzakelijk zijn. De richtlijn biedt wel ruimte, o.a. bij de rapportageverplichting, om bepaalde verplichtingen **nader uit te werken/in te richten en hier ondersteuning bij vorm te geven**. Daarbij wordt **geen nationale kop of andere verplichting dan volgens de richtlijn noodzakelijk toegevoegd**. **2**

Inhoud en vormgeving rapportageverplichting

- Werkgevers vanaf 100 werknemers worden verplicht beloningsverschillen inzichtelijk te maken en hierover te rapporteren aan een nog aan te wijzen instantie. In totaal krijgen 8.440 werkgevers te maken met deze verplichting.
- De richtlijn legt de verantwoordelijkheid voor het verzamelen van en rapporteren over de beloningsverschillen in **3** beginsel bij de werkgevers.
- De richtlijn biedt lidstaten de mogelijkheid om een groot deel van de informatie als lidstaat zelf op te stellen, op basis van administratieve gegevens, zoals gegevens die door de werkgevers reeds aan de belasting- of socialezekerheidsinstanties worden verstrekt.
- Deze mogelijkheid biedt de richtlijn niet als het gaat om de informatie over loonverschillen binnen categorieën van werknemers die gelijkwaardig werk verrichten.
- De NLA krijgt in het wetsvoorstel een toezichthoudende rol en zal zich richten op een viertal verplichtingen, waaronder de rapportageverplichting. Daarbij zal met name gekeken worden of aan de verplichting is voldaan en of deze bijvoorbeeld alle benodigde gegevens bevat. De NLA kan niet controleren op de inhoudelijke juistheid van die gegevens.

Krachtenveld

- Werkgevers- en werknemersorganisaties vinden het van belang dat er een uitvoerbare en duidelijke uitwerking komt van de rapportageverplichting. **Markering**

- ATR heeft zich recent kritisch uitgelaten over de **regeldruk bij SZW** wetsvoorstellen. **In aanloop naar de toets door ATR, zal met ATR in gesprek worden gegaan.**
- De Europese Commissie heeft aangegeven werkgevers minder te willen belasten met regeldruk. Zo wordt nagedacht over het samenvoegen van diverse wetten rond **5** duurzaamheidsrapportages. Deze ontwikkeling zal op Europees niveau worden gevolgd en met EZ worden besproken.

4
6

	Nummer: 1	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Highlight	Datum: Onbepaald
rapportageverplichting relatief veel van deze groep juni 2026 moet het wetsvoorstel in werking treden. zuivere implementatie van de richtlijn. nader uit te werken\in te richten en hier ondersteuning bij vorm te geven. geen nationale kop of andere verplichting dan volgens de richtlijn noodzakelijk toegevoegd.				
	Nummer: 2	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Free Hand	Datum: Onbepaald
	Nummer: 3	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Highlight	Datum: Onbepaald
beginsel bij de werkgevers. Deze mogelijkheid biedt de richtlijn niet als het gaat om de informatie over loonverschillen binnen categorieën van werknemers die gelijkwaardig werk verrichten. zal zich richten op een viertal verplichtingen, waaronder de rapportageverplichting. wetsvoorstel een toezichthoudende rol en De NLA kan niet controleren op de inhoudelijke juistheid van die gegevens.				
Markering				
regeldruk bij SZW In aanloop naar de toets door ATR, zal met ATR in gesprek				
	Nummer: 4	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Free Hand	Datum: Onbepaald
	Nummer: 5	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Highlight	Datum: Onbepaald
duurzaamheidsrapportages. Deze ontwikkeling zal op Europees niveau worden gevolgd				
	Nummer: 6	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: (Unknown)	Datum: Onbepaald
Graag pro-actief oppakken, wat kan dit betekenen voor dit wetsvoorstel?				

Datum
03-02-2025

Onze referentie
2025: **Markeri**

Beslispunten

1 Beslispunt 1. Beloningsrapportage door de werkgever of door de overheid

- Zoals genoemd biedt de richtlijn de mogelijkheid een groot deel van de rapportage te genereren vanuit de overheid. Onderzocht is of op basis de loonaangifteketen/polisadministratie het openbare deel van de rapportages voor werkgevers vanuit de overheid gegenereerd kan worden.
- Daarvoor zijn de afgelopen maanden met diverse partijen (o.a. sociale partners, BD, UWV, CBS, salarissoftwareontwikkelaars, Europese Commissie) gesprekken gevoerd en is informatie opgehaald. Uitgangspunt was het in kaart brengen van de mogelijkheden de rapportageverplichting voor werkgevers zo uitvoerbaar mogelijk in te richten, binnen de kaders van de Richtlijn.
- De conclusie van deze analyse is dat de informatie die op grond van de bestaande gegevens door de overheid kan worden gegenereerd onvoldoende tegemoetkomt aan de verplichtingen uit de Richtlijn en in onvoldoende mate administratieve lasten wegneemt. Zie ook bijlage 1 voor nadere toelichting.
- **Advies:** Geadviseerd wordt daarom de verantwoordelijkheid voor de rapportageverplichting bij de werkgever te laten en dit op te nemen in het wetsvoorstel. Daarmee volgen uit de rapportageverplichting administratieve lasten voor de werkgever. Daarom wordt nader onderzocht hoe de overheid werkgevers kan ondersteunen en faciliteren om de administratieve lasten zoveel mogelijk te beperken, zie hiervoor het volgende beslispunt.

Beslispunt 2. Maatregelen gericht op het beperken van de administratieve lasten

- Volgens de richtlijn houdt de rapportageverplichting in dat werkgevers over een breed loonbegrip moeten rapporteren. Dit leidt logischerwijs tot (grote) administratieve lasten voor werkgevers. Zo moeten werkgevers salarisgegevens koppelen aan verschillende functiecategorieën. Dit vraagt registratie en mogelijk aanpassing in salarisadministraties van werkgevers.
- Uitgangspunt bij de nadere uitwerking is dan ook het zoveel mogelijk beperken van deze administratieve lasten, bijv. in de gegevenslevering en de technische ondersteuning (bijv. bij data-analyse). Daarbij zal zoveel mogelijk worden aangesloten bij bestaande infrastructuur en afspraken voor gegevensuitwisseling en definities/afsprakenstelsels, zoals salarissoftware of de bestaande infrastructuur van de loonaangifteketen.

a) De te gebruiken gegevens.

- Door voor de rapportage te focussen op salariselementen die voor werkgevers reeds beschikbaar zijn in de salarisadministratie wordt het grootste deel dat relevant is om de loonkloof in kaart te brengen meegenomen.
- Hoewel door deze afbakening enkele looncomponenten buiten de rapportage vallen, weegt de uitvoerbaarheid van de rapportageverplichting en de daarmee samenhangende beperking van administratieve lasten voor werkgevers zwaarder. Daarmee is nog steeds sprake van **2** divere richtlijnimplementatie.
- **Advies:** in het wetsvoorstel regelen dat op het niveau van een amvb de looncomponenten voor de rapportageverplichting worden bepaald, waarbij wordt uitgegaan van gegevens die beschikbaar zijn in de salarisadministratie.

b) Mogelijke transitiefase.

- De verdere uitwerking van de (ondersteuning van de) rapportage implementatiedeadline vraagt veel de komende maanden.

Nummer: 1	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Highlight	Datum: Onbepaald
-----------	-------------------------	----------------------	------------------

Beslispunt 1. Beloningsrapportage door de werkgever of door de overheid pportage te genereren vanuit de overheid.
loonaangifteketen\Vpolisadministratie het openbare deel van de rapportages rapportageverplichting voor werkgevers zo uitvoerbaar mogelijk in te richten, binnen de kaders van de Richtlijn.
gegenereerd onvoldoende tegemoetkomt aan de verplichtingen uit de Richtlijn en in onvoldoende mate administratieve lasten wegneemt.
werkgever te laten en dit op te nemen in het wetsvoorstel.
onderzocht hoe de overheid werkgevers kan ondersteunen en faciliteren om de administratieve lasten zoveel mogelijk te beperken, zie hiervoor het volgende beslispunt.
Beslispunt 2. Maatregelen gericht op het beperken van de administratieve lasten breed loonbegrip moeten rapporteren.
salarisgegevens koppelen aan verschillende functiecategorieën.
registratie en mogelijk aanpassing in salarisadministraties van werkgevers.
zoals salarissoftware of de bestaande infrastructuur van de loonaangifteketen.

Nummer: 2	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Highlight	Datum: Onbepaald
-----------	-------------------------	----------------------	------------------

zuivere richtlijnimplementatie.
Advies: in het wetsvoorstel regelen dat op het niveau van een amvb de looncomponenten voor de rapportageverplichting worden bepaald, waarbij wordt uitgegaan van gegevens die beschikbaar zijn in de salarisadministratie.

- Grotere werkgevers dienen reeds in juni 2027 te rapporteren over 2026. De vraag is in hoeverre het voor werkgevers en softwareontwikkelaars haalbaar is om – al over heel 2026 te rapporteren en in hoeverre de gegevenslevering tijdig gerealiseerd kunnen worden. Dit wordt de komende tijd in nauw overleg met werkgevers, werknemers en andere betrokkenen in beeld gebracht.
- Mocht blijken dat de termijn te krap is, dan kan een terugvaloptie overwogen worden. Optie is het eerste jaar vooral te zien als een **1st testjaar** waarbij de rapportageverplichting, dan wel de handhavingsbepaling, nog niet in werking treedt.
- In het laatste geval zullen werkgevers wel zelfstandig een rapportage moeten opstellen en indienen, maar daarbij worden nog geen sancties opgelegd. In beide gevallen zal Nederland tijdelijk niet geheel aan zijn Unierechtelijke verplichting tot implementatie van de richtlijn voldoen.
- **Advies:** voorgesteld wordt in het wetsvoorstel in ieder geval te regelen dat de wet in werking treedt op een bij koninklijk besluit te bepalen tijdstip en dat verschillende onderdelen op verschillende tijdstippen in werking kunnen treden. Onderzocht wordt welke alternatieven mogelijk zijn, in het geval de ondersteuning bij de rapportageverplichting niet op tijd kan worden gerealiseerd. Dit wordt gedaan in overleg met IZ en collega's van de PV.

Datum
03-02-2025

Onze referentie
2025: **Markeri**

Bijlagen

Volgnummer	Naam	Actie	Informatie
1	Nadere toelichting beslispunten	Ter informatie (niet verzenden)	
2	Inhoud van het wetsvoorstel/Vereisten uit de richtlijn	Ter informatie (niet verzenden)	
3	Nota MSZW september 2024	Ter informatie (niet verzenden)	



Nummer: 1

Auteur: Hijum, Y.J. van

Onderwerp: Highlight

Datum: Onbepaald

'testjaar' waarbij de
rapportageverplichting, dan wel de handhavingsbepaling, nog niet in werking
treedt.
werking treedt op een bij koninklijk besluit te bepalen tijdstip en dat

Datum
03-02-2025

Onze referentie
2025 **Markerin**

Bijlage 1. Nadere toelichting beslispunten

Beslispunt 1. Beloningsrapportage door de werkgever of door de overheid

- De afgelopen periode is de mogelijkheid onderzocht om de informatie op basis van bestaande data door de overheid samen te stellen. Onderzocht is of op basis van de loongegevens die beschikbaar zijn via de loonaangifteketen/polisadministratie het openbare deel van de rapportages voor werkgevers vanuit de overheid gegenereerd kan worden.
- Daartoe zijn gesprekken gevoerd met diverse betrokken partijen, zoals sociale partners, salarisadministrateurs, salarissoftwareontwikkelaars, Belastingdienst, CBS, UWV en werkgevers in de vorm van een MKB-panel. Ook is gesproken met de Europese Commissie en andere lidstaten.
- Bij het in kaart brengen van de verschillende opties is steeds beoordeeld of een optie voldoet aan de vereisten van de Richtlijn, en in hoeverre er sprake is van tijdige uitvoerbaarheid, het beperken van administratieve lasten, en betrouwbaarheid en vergelijkbaarheid van de data.
- De conclusie van deze analyse is dat de informatie die op grond van de bestaande gegevens door de overheid kan worden gegenereerd onvoldoende tegemoetkomt aan de verplichtingen uit de Richtlijn en in onvoldoende mate administratieve lasten wegneemt.

De belangrijkste overwegingen die tot deze conclusie hebben geleid zijn:

- Er zijn beperkingen in de bestaande data om de gegevens te genereren, o.a. dat verschillen in uurloon niet goed inzichtelijk gemaakt kunnen worden en dat de uitsplitsing in aanvullende componenten en basisloon niet goed is te maken. Dit is wel noodzakelijk om aan de richtlijn te voldoen.
- Werkgevers dienen alsnog zelf te rapporteren over loonverschillen binnen categorieën van werknemers. Dit onderdeel is het meest arbeidsintensief voor werkgevers en bouwt voort op de overige gegevens uit de rapportage. Dit werd ook benadrukt tijdens het MKB-panel over de implementatie.
- Werkgevers moeten, o.b.v. resultaten uit de rapportage, actief aan de slag, om loonverschillen aan te pakken. Daartoe hebben werkgevers inzicht nodig in de (onderliggende) data. Als de overheid (een deel) van deze informatie zelf genereert wordt dit bemoeilijkt.
- Het is niet vooraf met zekerheid vast te stellen of het vaststellen van informatie door de overheid als besluit (zijnde een publiekrechtelijke rechtshandeling) moet worden aangemerkt, waartegen bezwaar en beroep openstaat. Het is aan de bestuursrechter om dit vast te stellen. Wanneer de bestuursrechter dit zou vaststellen, zou dit leiden tot aanzienlijke gevolgen voor de uitvoeringspraktijk.
- Vanuit het oogpunt van goed bestuur moet rekeningen worden gehouden met de inrichting van processen om inspraak van de werkgever mogelijk te maken. Ook dergelijke processen leiden tot administratieve lasten.

Beslispunt 2. Het beperken van de administratieve lasten

- De rapportageverplichting houdt in dat werkgevers over een breed loonbegrip moeten rapporteren.
- Uitgangspunt bij de nadere uitwerking is dan ook het zoveel mogelijk beperken van deze administratieve lasten. De meerjarige financiële consequenties van de richtlijn, waaronder de uitvoering van de rapportageverplichting en handhaving zijn meegenomen in de begroting van SZW (5 miljoen jaarlijks).

Deze pagina bevat geen opmerkingen.

- De te gebruiken gegevens. Hoewel volgens overweging 21 van de richtlijn het begrip beloning alle krachtens de wetgeving, collectieve arbeidsovereenkomsten en/of praktijk in elke lidstaat verschuldigde beloningselementen moet omvatten, biedt de richtlijn daarmee ook ruimte voor een nationale invulling van het begrip loon. Zo regelt de richtlijn niet limitatief wat variabele en aanvullende looncomponenten moeten zijn. Doorslaggevend is dat met de afbakening geen afbreuk wordt gedaan aan het doel om transparantie over loonkloven te bevorderen.
- Door voor de rapportage te focussen op salariselementen die voor werkgevers reeds beschikbaar zijn in de salarisadministratie wordt het grootste deel dat relevant is om de loonkloof in kaart te brengen meegenomen.
- Gevolg hiervan is dat een aantal looncomponenten die over het algemeen niet op individueel werknemer niveau worden bijgehouden in beginsel niet mee worden genomen in de rapportage. Te denken valt aan kosten voor opleidingen die niet via de loonstrook lopen en onbelaste vergoedingen WKR (bijv. treinabonnementen, onkosten, kinderopvang, bijdragen aan personeelsfondsen en -feesten, bedrijfsuitjes), pensioenkosten werkgeversdeel. Voor de meeste van deze componenten geldt dat deze veelal onder dezelfde voorwaarden voor eenieder beschikbaar zijn.

Datum
03-02-2025

Onze referentie
2025: **Markeri**

Deze pagina bevat geen opmerkingen.

Bijlage 2 – Inhoud van het wetsvoorstel

Algemene inhoud richtlijn

Belangrijkste verplichtingen uit het concept wetsvoorstel o.b.v. de richtlijn

- Beloningsstructuren
 - Werkgevers moeten beschikken over een systeem/beloningsstructuur om de hoogte van het loon te bepalen. Dit moet ervoor zorgen dat vrouwen en mannen gelijk worden beloond voor gelijke of gelijkwaardige arbeid.
- Maatregelen gericht op loontransparantie zijn o.a.:
 - Werkgevers moeten bij de publicatie van een vacature of voorafgaand aan het sollicitatiegesprek de sollicitant informeren over het aanvangsniveau van de beloning van de in de vacature opgenomen functie.
 - Werkgevers mogen sollicitanten niet vragen naar het loon bij hun huidige of vorige baan.
 - Werkgevers moeten aan hun werknemers een beschrijving geven van hoe de lonen in het bedrijf zijn vastgesteld en hoe werknemers kunnen doorgroeien naar een hoger salaris.
 - Werknemers krijgen het recht informatie te vragen over hun loon en de gemiddelde beloning van werknemers die gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten.
- Rapportageverplichting. Werkgevers vanaf 100 werknemers worden verplicht te rapporteren over beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen (zie hieronder nader toegelicht). Werkgevers met 250 werknemers of meer moeten jaarlijks rapporteren, werkgevers met tussen de 100 en 250 werknemers iedere 3 jaar.²
- Plan van aanpak. Wanneer uit de rapportage blijkt dat het verschil in het gemiddelde loon tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers ten minste 5% in een categorie van werknemers is, de werkgever dit verschil niet kan rechtvaardigen op basis van objectieve criteria en dit verschil evenmin binnen 6 maanden heeft verholpen, is de werkgever verplicht een beloningsevaluatie uit te voeren. Dit is een plan van aanpak waarin onder meer wordt beschreven hoe de beloningsverschillen zullen worden aangepakt.
- Maatregelen gericht op rechtsbescherming:
 - Gemakkelijke toegang tot gerechtelijke procedures voor werknemers, recht op volledige schadevergoeding, (verdere) omkering bewijslast.
- Maatregelen gericht op toezicht en handhaving:
 - Op grond van de richtlijn moeten lidstaten een systeem van sancties inrichten bij overtredingen op het gebied van gelijk loon. Deze sancties moeten ook boetes omvatten.
 - In het wetsvoorstel speelt de ondernemingsraad een rol bij de aanpak van loonverschillen in de organisatie. Zo moet de OR betrokken worden bij de beloningsrapportage, het oplossen van loonverschillen en het plan van aanpak om deze verschillen in de toekomst tegen te gaan.
 - Verder zal de Nederlandse Arbeidsinspectie op onderdelen van dit wetsvoorstel toezicht gaan houden. Zo zal de Arbeidsinspectie controleren of werkgevers inderdaad beschikken over systemen/beloningsstructuren die zorgen voor gelijke beloning en of er bijvoorbeeld aan de rapportageverplichting is voldaan.

Datum
03-02-2025

Onze referentie
2025: **Markeri**

² Het gaat hierbij om het aantal fte. Aantal werkgevers 100 tot 250: 4.815 (elke drie jaar rapporteren, werkgevers van 100 – 150 vanaf 2031, van 150-250 vanaf medio 2027), Aantal werkgevers met 250 of meer: 3.625 (elk jaar, vanaf medio 2027). (CBS)

Deze pagina bevat geen opmerkingen.

Rapportageverplichting

Artikel 3 en 9 van de richtlijn bevatten de relevante passages en definities voor de rapportageverplichting. Samengevat komt het op het volgende neer:

Datum
03-02-2025

Onze referentie
2025: **Markeri**

Begrippen (artikel 3):

- Beloning omvat het gewone basis- of minimumloon of -salaris en alle overige voordelen in geld of in natura die de werknemer direct of indirect ('aanvullende of variabele componenten') van zijn werkgever met betrekking tot zijn of haar dienstbetrekking.
- Dergelijke aanvullende of variabele componenten kunnen bestaan uit, maar zijn niet beperkt tot: bonussen, overwerkvergoeding, reisfaciliteiten, huisvestings- en voedingstoelage, opleidingsvergoeding, ontslagvergoeding, wettelijk ziekengeld, wettelijk voorgeschreven vergoedingen en bedrijfspensioenen.
- Het beloningsniveau betreft het brutojaarloon en het bruto-uurloon.
- De genderloonkloof is het verschil in gemiddeld beloningsniveau tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers van een werkgever, uitgedrukt als een percentage van het gemiddelde beloningsniveau van mannen.

Cijfers waarover gerapporteerd moet worden (artikel 9):

- De rapportageverplichting vraagt om verschillende berekeningen van het beloningsverschil (zowel op basis van het totale loon als aanvullende looncomponenten) tussen mannen en vrouwen in de gehele organisatie. Het beloningsverschil moet worden gerapporteerd over het gemiddelde, de mediaan, het aandeel vrouwen en mannen dat aanvullende of variabele componenten ontvangt, en het aandeel vrouwelijke en mannelijke werknemers in elke kwartielbeloningsschaal (art. 9.1 A t/m F).
- Daarnaast moet het beloningsverschil worden gerapporteerd tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers, uitgesplitst naar categorieën van werknemers die gelijk of gelijkwaardig werk verrichten (art. 9.1 G).
- De cijfers die volgen uit art. 9.1 A t/m F geven inzicht in de brede loonkloof en zeggen daarmee o.a. iets over de positie van vrouwen ten opzichte van mannen in de organisatie. Zo laten zij het totale loonverschil zien tussen mannen en vrouwen in de gehele organisatie. Het cijfer dat volgt uit art. 9.1 G geeft inzicht in de mate van gelijk loon voor gelijk(waardig) werk.
- De richtlijn legt de verantwoordelijkheid voor het verzamelen en rapporteren van de benodigde informatie in beginsel bij de werkgevers (artikel 9, lid 1). De richtlijn biedt lidstaten ook de mogelijkheid om een groot deel van de informatie als lidstaat zelf op te stellen op basis van administratieve gegevens, zoals gegevens die door de werkgevers aan de belasting- of socialezekerheidsinstanties worden verstrekt (artikel 9, lid 8).
- Voor de rapportageverplichting over loonverschillen binnen categorieën werknemers die gelijkwaardig werk verrichten (9.1 G), biedt de richtlijn deze optie niet. Dit betekent dat werkgevers, ook wanneer de overheid de overige informatie verzamelt, deze informatie dus zelf in kaart moeten brengen. Dit komt omdat de categorieën werknemers die gelijkwaardig werk verrichten alleen door de werkgever zelf kan worden vastgesteld.

Wijze van rapporteren en openbaarmaking

- Onderdeel van de rapportageverplichting is dat de informatie over de totale loonkloof (9.1 A t/m F) niet alleen voor interne medewerkers, maar voor eenieder toegankelijk en openbaar moet zijn. Daarvoor dient de werkgever de totale beloningsrapportage (A t/m G) te verstrekken aan een nader te

Deze pagina bevat geen opmerkingen.

bepalen instantie (monitorinstantie) die de gegevens over A t/m F openbaar maakt. Werkgevers moeten de cijfers over onderdeel G delen met de eigen werknemers en werknemersvertegenwoordiging.

- Wanneer uit deze rapportage een bovenmatig ongerechtvaardigd beloningsverschil blijkt (meer dan 5 procent), is de werkgever verplicht deze te verhelpen en een beloningsevaluatie uit te voeren.

Datum
03-02-2025

Onze referentie
2025: **Markeri**

Monitorinstantie

- De monitorinstantie verzamelt de gegevens die werkgevers verstrekt en zorgt dat de gegevens van art. 9 lid 1, punt A t/m F openbaar worden gemaakt, met een gebruikersvriendelijke vergelijking tussen de werkgevers, sectoren en regio's (art. 29 lid 3, punt c). Daarnaast dient de monitorinstantie diverse andere taken te vervullen, zoals het ontwikkelen van instrumenten en het onderzoeken van de redenen achter de loonkloof.
- Voorgesteld wordt deze instantie bij amvb aan te wijzen. Bij het opstellen daarvan zal een uitvoeringstoets worden gevraagd. Met het oog op draagvlak voor het wetsvoorstel in de TK en EK is evenwel noodzakelijk dat de beoogde partij de bereidheid heeft getoond deze uitvoerende rol op te pakken.
- **Markering**
[Redacted text block]
- Over aanwijzing van het monitoringsorgaan wordt u t.z.t nader geïnformeerd.

Deze pagina bevat geen opmerkingen.



TER BESLISSING

Directie

Datum
19-03-2025

Onze referentie
2025- [redacted]

Opgesteld door
[redacted]
[redacted]

Bijlagen
3

Aan Minister van SZW

nota

Internetconsultatie Wet implementatie Richtlijn
loontransparantie mannen en vrouwen

Aanleiding

- SZW werkt aan het wetsvoorstel ter implementatie van EU Richtlijn loontransparantie, welke uiterlijk 7 juni 2026 in werking moet treden.
- Eerder bent u akkoord gegaan met de **2** voorgestelde invulling van dit wetsvoorstel (nota d.d. 21 augustus 2024 en nota d.d. 3 februari 2025).
- Het conceptwetsvoorstel is nu gereed voor internetconsultatie en uitvoeringstoetsen. In deze nota wordt uw akkoord hierop gevraagd en wordt u geïnformeerd over de inhoud en het proces van de implementatie.



Beslispunten

- Stemt u in met het openstellen van het wetsvoorstel voor **internetconsultatie** en het uitzetten voor **diverse toetsen**?
 - Internconsultatie is niet verplicht bij implementatie van een EU richtlijn. Advies is hier wel voor te kiezen, gezien de vele nieuwe verplichtingen voor werkgevers en rechten voor werknemers.
 - Graag uw reactie uiterlijk 25 maart. Na uw akkoord zullen we het wetsvoorstel z.s.m. openstellen voor internetconsultatie.
- Het wetsvoorstel wordt parallel voorgelegd aan Staatssecretaris Funderend Onderwijs en Emancipatie (OCW) en Staatssecretaris Rechtsbescherming (JenV).
- Parallel aan de internetconsultatie wordt het wetsvoorstel formeel uitgezet voor verschillende toetsen, namelijk **NLA, ATR, de AP en de Raad voor de rechtspraak**. Ook zullen we betrokken partijen wijzen op de internetconsultatie, zoals CRM en functiewaarderingsspecialisten.

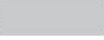
Kernpunten

Inhoud en totstandkoming conceptwetsvoorstel

- Het wetsvoorstel introduceert verschillende **4** transparantieverplichtingen en maatregelen gericht op de versterking van de rechtsbescherming met als doel gelijk loon voor mannen en vrouwen te bevorderen. Zie bijlage 1.
- Uitgangspunt bij de implementatie is, conform afspraak in het Regeerakkoord, de Richtlijn zuiver te implementeren, zonder nationale kop en de administratieve lasten voor werkgevers zoveel mogelijk te beperken.

Overzicht van opmerkingen bij Beslisnota - Internetconsultatie Wet implementatie Richtlijn loontransparantie mannen en vrouwen

Pagina: 1

	Nummer: 1	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 20-5-2026 15:52:40
	Nummer: 2	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Highlight	Datum: Onbepaald
	voorgestelde invulling van internetconsultatie diverse toetsen? NLA, ATR, de AP en de Raad voor			
	Nummer: 3	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: (Unknown)	Datum: Onbepaald
	Akkoord			
	Nummer: 4	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Highlight	Datum: Onbepaald
	transparantieverplichtingen gelijk loon voor mannen en vrouwen zuiver te implementeren, zonder nationale kop administratieve lasten voor werkgevers zoveel mogelijk te beperken.			

- Recent is met ATR gesproken over het conceptwetsvoorstel. Naar aanleiding hiervan passen we de berekening en onderbouwing van de regeldruk in het conceptwetsvoorstel nog aan. We halen hiervoor input op bij enkele werkgevers. Omwille van de snelheid, leggen wij het wetsvoorstel nu aan u voor en werken we **parallel aan de nadere onderbouwing van deze paragraaf zodat dit in de internetconsultatie kan worden meegenomen.**

Datum
19-03-2025

Onze referentie
2025-

Sociale partners

- Het voorstel is de afgelopen anderhalf jaar uitvoerig met sociale partners in een werkgroep voorbereid. Aandachtspunten uit deze werkgroep zijn zoveel **Onderhandelings positie derden**



- Op 5 maart jl. is het wetsvoorstel **akkoord bevonden in de Regiegroep.**
- Vanuit werkgevers is na afloop schriftelijk nog gewezen op onder meer het belang van **draagvlak onder werkgevers, beperken van regeldruk, uitvoerbaarheid en inwerkingtreding** (zie ook hieronder) en het belang van privacy van werknemers t.a.v. het salaris. Zie ook in de bijlage onder het kopje gegevensbescherming.

Beperken regeldruk en tijdpad inwerkingtreding rapportageverplichting

- De Richtlijn bepaalt t.a.v. de rapportageverplichting dat bedrijven vanaf 150 werknemers uiterlijk 7 juni 2027 voor het eerst moeten rapporteren, over **kalenderjaar 2026¹**. Rapporteren over het jaar 2026, betekent dat zij in feite **al in 2025 de eerste voorbereidingen moeten treffen.** Daarmee werkt de Richtlijn als het ware (ver) terug, terwijl het wetsvoorstel in 2025 in procedure wordt gebracht en nog moet worden behandeld.
- In de vorige nota (bijlage) over de inrichting van de rapportageverplichting bent u geïnformeerd over het krappe tijdpad hiervoor.
- Om de gewenste doelen van de Richtlijn te bereiken, is het van groot belang dat sprake is van **draagvlak onder werkgevers. Een te krap tijdpad, waarbij** werkgevers onvoldoende tijd krijgen om voorbereidingen te treffen en waarbij werkgevers informatie moeten verzamelen over een periode waarin het wetsvoorstel nog niet in werking is getreden, doet daar in belangrijke mate afbreuk aan.
- We doen navraag bij andere lidstaten hoe zij omgaan met het dilemma van **zorgvuldige en tijdige invoering** (om een mogelijke Europese inbreekprocedure te voorkomen) versus de haalbaarheid voor werkgevers om tijdig te voldoen aan de verplichtingen die voortvloeien uit de Richtlijn. Als vervolgstap kunnen we het **gesprek aangaan met de Europese Commissie** over knelpunten t.a.v. het tijdig voldoen aan de rapportageverplichtingen. Tijdigheid van implementatie is de hoofdregel.
- In het wetsvoorstel zijn de in de Richtlijn genoemde data voor inwerkingtreding opgenomen. De input uit de internetconsultatie hierover kan

¹ Bedrijven met 100-150 werknemers moeten uiterlijk 7 juni 2031 voor het eerst rapporteren over kalenderjaar 2030.

 Nummer: 1 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: HighlightDatum: Onbepaald

parallel aan de nadere onderbouwing van deze paragraaf
zodat dit in de internetconsultatie kan worden meegenomen.
risico van victimisatie (represailles) na het aankaarten van vermeende
discriminatie,
nationale kop toe te voegen
akkoord bevonden in de Regiegroep.
draagvlak onder werkgevers, beperken van regeldruk,
uitvoerbaarheid en inwerkingtreding

 Nummer: 2 Auteur:  Onderwerp: Markering Datum: 20-5-2026 15:53:24

positie derden

 Nummer: 3 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: HighlightDatum: Onbepaald

kalenderjaar 20261.
al in 2025 de eerste voorbereidingen moeten treffen.
draagvlak onder werkgevers. Een te krap tijdpad, waarbij
zorgvuldige en tijdige invoering
gesprek aangaan met de Europese Commissie

worden meegewogen bij het maken van een daadwerkelijke keuze over het moment van invoering van de rapportageverplichting en/of de handhaving. In de internetconsultatie wordt expliciet gevraagd naar de impact van het wetsvoorstel, in het bijzonder de rapportageverplichting, in de eerste periode na inwerkingtreding.

Datum
19-03-2025

Onze referentie
2025- [redacted]

- Als het gaat om het verminderen van de administratieve lasten wijzen we op het traject van de Europese Commissie om administratieve lasten te verminderen. We raden in dat verband af om in te zetten op het opnemen van de Richtlijn loontransparantie in de reeks Omnibusvoorstellen van de Europese Commissie, die tot doel hebben om de regeldruk te verminderen en het concurrentievermogen van de EU te versterken. Zie bijlage 3 voor de overwegingen daarbij.

Vervolgproces/planning

- Na het verwerken van de reacties uit de internetconsultatie en de toetsen zal het wetsvoorstel via de MR aan de Raad van State worden voorgelegd voor advies. Het streven is om dit vóór de zomer te doen, zodat het wetsvoorstel in het najaar aangeboden kan worden aan de TK.
- De komende periode zal (o.a. met sociale partners) worden gewerkt aan een amvb waarin de rapportageverplichting nader wordt uitgewerkt, Markering

[redacted]
[redacted] We hopen de eerste contouren van de amvb vóór het zomerreces aan u voor te leggen.

- Onderhandelings positie derden

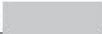
[redacted] mers. 4

- Verder zal worden gewerkt aan de ondersteuning van werkgevers en (communicatie)middelen voor werkgevers om hen te ondersteunen bij het voldoen aan de verplichtingen, zoals de rapportageverplichting.

Bijlagen

Volgnummer	Naam	Actie
1 (onder nota)	Toelichting conceptwetsvoorstel	Ter achtergrond
2	Wetsvoorstel implementatie EU Richtlijn loontransparantie	Ter akkoord (na uw akkoord wordt het wetsvoorstel, inclusief de toelichting, door WBJA in internetconsultatie gebracht)
3 (onder nota)	Verminderen regeldruk i.r.t. traject Europese Commissie	Ter achtergrond
4	Nota d.d. 24 augustus 2024	Ter achtergrond
5	Nota d.d. 3 februari 2025	Ter achtergrond

Pagina: 3

	Nummer: 1	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Highlight	Datum: Onbepaald
zetten op het opnemen van de Richtlijn loontransparantie in de reeks Omnibusvoorstellen van de Europese Commissie, rapportageverplichting nader wordt uitgewerkt, amvb een verplichte voorhang in de beide Kamers.				
	Nummer: 2	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 20-5-2026 14:57:45
	Nummer: 3	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 20-5-2026 14:58:23
	Nummer: 4	Auteur: 	Onderwerp: Notitie	Datum: 20-5-2026 14:58:02
Onderhandelingspositie derden				

Bijlage 1. Toelichting conceptwetsvoorstel

Het wetsvoorstel bevat verschillende transparantiemaatregelen en maatregelen gericht op rechtsbescherming en handhaving. Het wetsvoorstel wijzigt de Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen (Wgbmv), de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) en de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi). Hieronder wordt een samenvatting gegeven van de maatregelen uit het wetsvoorstel en keuzes die hierbij zijn gemaakt.

Datum
19-03-2025

Onze referentie
2025-

Inhoud van het wetsvoorstel

- Loonstructuren:
 - Werkgevers moeten beschikken over een loonstructuur, gebaseerd op objectieve en genderneutrale criteria. Deze loonstructuur moet ervoor zorgen dat mannen en vrouwen gelijk worden beloond voor gelijke of gelijkwaardige arbeid.
- Maatregelen gericht op loontransparantie zijn o.a.:
 - Werkgevers moeten bij de publicatie van een vacature of voorafgaand aan het sollicitatiegesprek de sollicitant informatie geven over het aanvangsniveau van de beloning van de desbetreffende functie.
 - Werkgevers mogen sollicitanten niet vragen naar het loon in hun huidige of vorige baan.
 - Werkgevers moeten aan hun werknemers een beschrijving geven van de wijze waarop de lonen in de organisatie zijn vastgesteld en hoe werknemers kunnen doorgroeien naar een hoger loon.
 - Werknemers krijgen het recht op informatie, inhoudende dat ze kunnen vragen naar hun loon en de gemiddelde beloning van werknemers die gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten. Werkgevers moeten deze informatie op verzoek van de werknemer verstrekken.
- Rapportageverplichting:
 - Werkgevers vanaf 100 werknemers worden verplicht te rapporteren over beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen. Werkgevers met 250 werknemers of meer moeten jaarlijks rapporteren, werkgevers met tussen de 100 en 250 werknemers iedere 3 jaar.² De rapportageverplichting vraagt om verschillende berekeningen van het beloningsverschil (zowel op basis van het totale loon als aanvullende looncomponenten) tussen mannen en vrouwen in de gehele organisatie. Daarnaast moet het beloningsverschil worden gerapporteerd tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers, uitgesplitst naar categorieën van werknemers die gelijk of gelijkwaardig werk verrichten. Onderdeel van de rapportageverplichting is dat de informatie over de totale loonkloof niet alleen voor interne medewerkers, maar voor eenieder toegankelijk en openbaar moet zijn. Daarvoor dient de werkgever de totale beloningsrapportage te verstrekken aan een monitorinstantie die vervolgens een deel van deze gegevens (art. 10c.1 a t/m f) openbaar maakt. Werkgevers moeten de cijfers over loonverschillen naar categorieën van werknemers (art. 10c.1.g) delen met de eigen werknemers en werknemersvertegenwoordiging.
- Plan van aanpak. Wanneer uit de rapportage blijkt dat het verschil in het gemiddelde loon tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers ten minste

² Het gaat hierbij om het aantal fte. Aantal werkgevers 100 tot 250: 4.815 (elke drie jaar rapporteren, werkgevers van 100 – 150 vanaf 2031, van 150-250 vanaf medio 2027), Aantal werkgevers met 250 of meer: 3.625 (elk jaar, vanaf medio 2027). (CBS)

5% in een categorie van werknemers is, de werkgever dit verschil niet kan rechtvaardigen op basis van objectieve criteria en dit verschil evenmin binnen 6 maanden heeft verholpen, is de werkgever verplicht een beloningsevaluatie uit te voeren. Dit is een plan van aanpak waarin onder meer wordt beschreven hoe de beloningsverschillen zullen worden aangepakt.

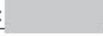
Datum
19-03-2025

Onze referentie
2025-

- Maatregelen gericht op rechtsbescherming:
 - Voor een groot deel sloten de bepalingen over rechtsbescherming aan bij het bestaande Nederlandse systeem. Zo is er reeds toegang tot gerechtelijke procedures voor werknemers en het recht op schadevergoeding. Een drietal nieuwe bepalingen worden geïntroduceerd: (verdere) omkering bewijslast bij het niet naleven van transparantieverplichtingen, bescherming bij benadeling voor werknemers en de mogelijkheid voor de rechter om de werkgever in de proceskosten te veroordelen ook wanneer de werkgever in het gelijk wordt **Markering** 
- Maatregelen gericht op toezicht en handhaving:
 - Op grond van de richtlijn moeten lidstaten een systeem van sancties inrichten bij overtredingen op het gebied van gelijk loon. Deze sancties moeten ook boetes omvatten.
 - In het wetsvoorstel speelt de OR een rol bij de aanpak van loonverschillen in de organisatie. Zo moet de OR betrokken worden bij de beloningsrapportage, het oplossen van loonverschillen en het plan van aanpak om deze verschillen in de toekomst tegen te gaan.
 - Verder zal de Nederlandse Arbeidsinspectie op onderdelen van dit wetsvoorstel toezicht gaan houden. Zie ook hieronder nadere toelichting.

Rol voor de OR

- De Richtlijn belegt rechten ter ondersteuning van werknemers bij werknemersvertegenwoordigers. Het conceptwetsvoorstel verstaat onder werknemersvertegenwoordigers in sommige gevallen de OR.
- In het conceptwetsvoorstel is ervoor gekozen om bepaalde verplichtingen onder het instemmingsrecht van de OR te laten vallen.
- De Richtlijn verplicht werkgevers onder meer om ongerechtvaardigde loonverschillen "in nauwe samenwerking" met de OR te verhelpen. De WOR kent geen "in nauwe samenwerking verhelpen". Wel heeft de OR al instemmingsrecht op regeling op het gebied van belonings- of functiewaarderingssystemen. Daarom is in het conceptwetsvoorstel aangesloten bij het instemmingsrecht.
- Wij achten het niet wenselijk om een nieuw recht toe te voegen aan het reeds bestaande instrumentarium van de OR (informatie, initiatief, advies en instemming). De WOR wordt hiermee te complex.
- Werkgeversorganisaties geven echter aan dat instemmingsrecht verder strekt dan "in nauwe samenwerking verhelpen" en een nationale kop inhoudt. Aansluiting bij de WOR heeft in deze geprevaleerd.



van mening dat deze invulling aansluit bij het uitgangspunt van zuivere implementatie en passend is bij de Nederlandse praktijk.

Datum
19-03-2025

Gegevensbescherming

Onze referentie
2025- [REDACTED]

- In de nota van 21 augustus 2024³ bent u erop gewezen dat de verplichtingen uit de richtlijn op onderdelen kunnen leiden tot herleidbaarheid van persoonsgegevens, namelijk de salarissen van werknemers. We zouden bezien of de botsende belangen van transparantie enerzijds en privacy anderzijds, toch tot een werkbare oplossing kan leiden.
- De Europese Commissie heeft in een werkgroep aangegeven dat de Richtlijn op zichzelf in overeenstemming is met de AVG. Er is een aanvullende waarborg mogelijk, maar dat is niet noodzakelijk om aan de AVG te voldoen.
- Deze aanvullende waarborg regelt dat, als verstrekking van informatie tot (in)directe bekendmaking van de beloning van een identificeerbare werknemer leidt, geregeld kan worden dat alleen de werknemersvertegenwoordigers, arbeidsinspectie of het orgaan voor gelijke behandeling toegang hebben tot de informatie en dat deze organen een werknemer kunnen adviseren over de mate van gelijke beloning.
- Deze waarborg is expliciet aan sociale partners voorgelegd. De belangenafweging heeft ertoe geleid om de waarborg niet in het conceptwetsvoorstel op te nemen, omdat:
 - Dit afbreuk doet aan de uitgangspositie dat de werknemer zelf gesterkt wordt in het uitoefenen van zijn recht op gelijke beloning;
 - De gegevens worden op deze manier toch ook bekend, zij het via een andere organisatie;
 - Doordat een derde is betrokken, is een extra gegevensverwerking vereist. Dit past niet bij het beginsel van minimale gegevensverwerking;
 - Het niet enkel de informatievoorziening betreft, maar ook een daaropvolgend advies over het instellen van een mogelijke vordering. Dit is echter lastig zonder het delen van het daadwerkelijke beloningsverschil, conflicteert zelfs met de belangenbehartiging van vakbonden, zo gaven zij aan, en komt in een procedure toch naar boven.
- Deze zienswijze wordt nog voorgelegd aan de AP. Er is met sociale partners afgesproken om werkgevers te ondersteunen om ook in de gegevensverstrekking te voldoen aan de AVG. In het wetsvoorstel is in elk geval opgenomen dat de informatie alleen benut mag worden voor het uitoefenen van het beginsel van gelijke beloning.
- Ondanks dat geen gebruik wordt gemaakt van de optie uit de Richtlijn, vragen werkgevers- en werknemersorganisaties wel nadrukkelijk aandacht voor het belang van privacy en het nemen van waarborgen deze te beschermen.

Toezicht en handhaving

- De NLA krijgt een toezichthoudende rol op een viertal verplichtingen uit het conceptwetsvoorstel. Zo zal de Arbeidsinspectie controleren of werkgevers beschikken over een loonstructuur en of er aan de rapportageverplichting is voldaan.
- Bij de inrichting van het toezicht is zoveel mogelijk aangesloten bij het bestaande systeem van toezicht en handhaving door de NLA. Dit betekent dat

³ 2024-0000361716.

er de ruimte is om een eis tot naleving of waarschuwing op te leggen, alvorens tot een eventuele boete over te gaan.

Datum
19-03-2025

Openbaarmaking toezicht:

Onze referentie
2025- [REDACTED]

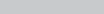
- Het is mogelijk om de resultaten van toezicht van de NLA openbaar te maken. Dit uitgangspunt is eerder bij het wetsvoorstel toezicht gelijke kansen ook gehanteerd.
- In dit conceptwetsvoorstel is dit opgenomen omdat:
 - transparantie over toezicht in lijn is met het doel van het wetsvoorstel, namelijk meer transparantie over lonen;
 - transparantie bijdraagt aan de legitimering van het handelen van de toezichthouder;
 - het vooruitzicht van openbaarmaking een extra stimulans kan zijn voor opvolging door werkgevers.
- Openbaarmaking houdt in dat de gehele keten openbaar wordt gemaakt, zoals waar inspectie is uitgevoerd, wat het resultaat is van de inspectie en welke maatregel is genomen.
- Zo wordt bekend of een waarschuwing is gegeven; een besluit tot oplegging van een last onder dwangsom dan wel bestuurlijke boete is genomen; en wanneer geen overtreding is geconstateerd.

Positie uitzendkrachten

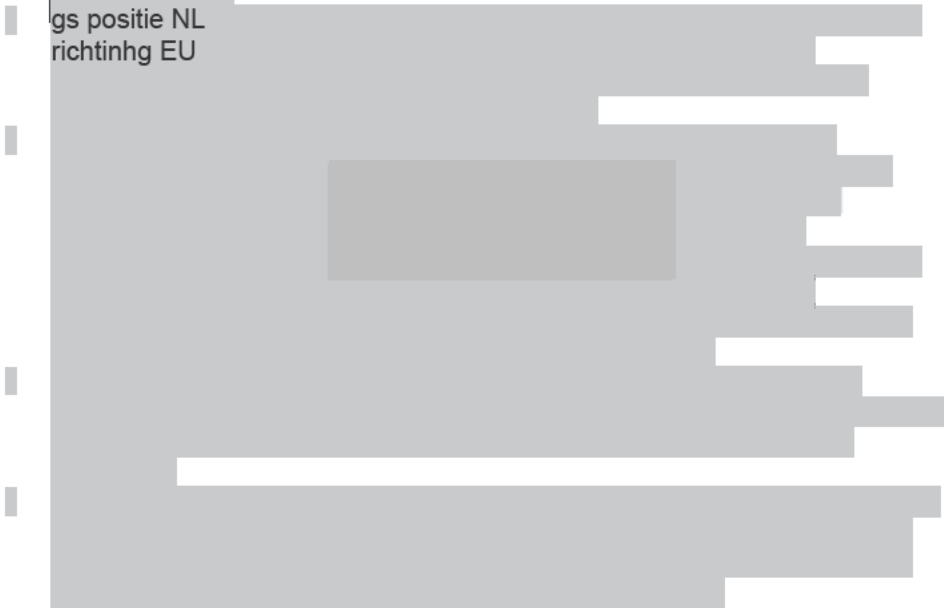
- De positie van uitzendkrachten is conform de in een eerdere aan u voorgelegde nota (d.d. [21 augustus 2024](#)) geschetste lijn uitgewerkt in het wetsvoorstel.
- Uitgangspunt daarbij is dat voor de rapportageverplichting uitzendkrachten worden meegenomen in de rapportage van de inlener. Dit omdat de beloning gebaseerd is op de beloning van de inlener. Dit geeft een betere vergelijking dan wanneer zij worden vergeleken met andere uitzendkrachten bij hetzelfde uitzendbureau (die voor andere werkgevers en ook in andere branches, werkzaam kunnen zijn).
- De komende periode wordt met betrokken partijen gekeken (werkgevers, uitzendbranche, salarissoftwareleveranciers) naar de praktische uitvoerbaarheid van de in het wetsvoorstel opgenomen uitwerking.

Bijlage 3. Verminderen regeldruk i.r.t. traject Europese Commissie

Datum
19-03-2025

Onze referentie
2025-

- De Europese Commissie is bezig met een traject om de administratieve lasten
Onderhandelin
gs positie NL
richtinhg EU



■ Nummer: 1	Auteur: [REDACTED]	Onderwerp: Markering	Datum: 20-5-2026 15:05:04
Onderhandelingspositie NL richting EU.			
■ Nummer: 2	Auteur: [REDACTED]	Onderwerp: Markering	Datum: 20-5-2026 15:05:12



Aan

Minister van SZW

nota

Internetconsultatie Wet implementatie Richtlijn
loontransparantie mannen en vrouwen

TER BESLISSING

Directie

Datum
19-03-2025

Onze referentie
2025-

Opgesteld door
Persoon
S
gegeven

Bijlagen
3

Aanleiding

- SZW werkt aan het wetsvoorstel ter implementatie van EU Richtlijn loontransparantie, welke uiterlijk 7 juni 2026 in werking moet treden.
- Eerder bent u akkoord gegaan met de **2** voorgestelde invulling van dit wetsvoorstel (nota d.d. 21 augustus 2024 en nota d.d. 3 februari 2025).
- Het conceptwetsvoorstel is nu gereed voor internetconsultatie en uitvoeringstoetsen. In deze nota wordt uw akkoord hierop gevraagd en wordt u geïnformeerd over de inhoud en het proces van de implementatie.



Beslispunten

- Stemt u in met het openstellen van het wetsvoorstel voor **internetconsultatie** en het uitzetten voor **diverse toetsen**?
 - Internconsultatie is niet verplicht bij implementatie van een EU richtlijn. Advies is hier wel voor te kiezen, gezien de vele nieuwe verplichtingen voor werkgevers en rechten voor werknemers.
 - Graag uw reactie uiterlijk 25 maart. Na uw akkoord zullen we het wetsvoorstel z.s.m. openstellen voor internetconsultatie.
- Het wetsvoorstel wordt parallel voorgelegd aan Staatssecretaris Funderend Onderwijs en Emancipatie (OCW) en Staatssecretaris Rechtsbescherming (JenV).
- Parallel aan de internetconsultatie wordt het wetsvoorstel formeel uitgezet voor verschillende toetsen, namelijk **NLA, ATR, de AP en de Raad voor de rechtspraak**. Ook zullen we betrokken partijen wijzen op de internetconsultatie, zoals CRM en functiewaarderingsspecialisten.

Kernpunten

Inhoud en totstandkoming conceptwetsvoorstel

- Het wetsvoorstel introduceert verschillende **4** transparantieverplichtingen en maatregelen gericht op de versterking van de rechtsbescherming met als doel gelijk loon voor mannen en vrouwen te bevorderen. Zie bijlage 1.
- Uitgangspunt bij de implementatie is, conform afspraak in het Regeerakkoord, de Richtlijn zuiver te implementeren, zonder nationale kop en de administratieve lasten voor werkgevers zoveel mogelijk te beperken.

Overzicht van opmerkingen bij Beslisnota - Internetconsultatie Wet implementatie Richtlijn loontransparantie mannen en vrouwen

Pagina: 1

	Nummer: 1	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 20-5-2026 15:52:40
	Nummer: 2	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Highlight	Datum: Onbepaald
	voorgestelde invulling van internetconsultatie diverse toetsen? NLA, ATR, de AP en de Raad voor			
	Nummer: 3	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: (Unknown)	Datum: Onbepaald
	Akkoord			
	Nummer: 4	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Highlight	Datum: Onbepaald
	transparantieverplichtingen gelijk loon voor mannen en vrouwen zuiver te implementeren, zonder nationale kop administratieve lasten voor werkgevers zoveel mogelijk te beperken.			

- Recent is met ATR gesproken over het conceptwetsvoorstel. Naar aanleiding hiervan passen we de berekening en onderbouwing van de regeldruk in het conceptwetsvoorstel nog aan. We halen hiervoor input op bij enkele werkgevers. Omwille van de snelheid, leggen wij het wetsvoorstel nu aan u voor en werken we parallel aan de nadere onderbouwing van deze paragraaf zodat dit in de internetconsultatie kan worden meegenomen.

Datum
19-03-2025

Onze referentie
2025-

Sociale partners

- Het voorstel is de afgelopen anderhalf jaar uitvoerig met sociale partners in een werkgroep voorbereid. Aandachtspunten uit deze werkgroep zijn zoveel mogelijk meegenomen in het nu voorliggende concept.
- Positie derden**
- Op 5 maart jl. is het wetsvoorstel akkoord bevonden in de Regiegroep.
- Vanuit werkgevers is na afloop schriftelijk nog gewezen op onder meer het belang van draagvlak onder werkgevers, beperken van regeldruk, uitvoerbaarheid en inwerkingtreding (zie ook hieronder) en het belang van privacy van werknemers t.a.v. het salaris. Zie ook in de bijlage onder het kopje gegevensbescherming.

Beperken regeldruk en tijdpad inwerkingtreding rapportageverplichting

- De Richtlijn bepaalt t.a.v. de rapportageverplichting dat bedrijven vanaf 150 werknemers uiterlijk 7 juni 2027 voor het eerst moeten rapporteren, over **kalenderjaar 2026¹**. Rapporteren over het jaar 2026, betekent dat zij in feite **al in 2025 de eerste voorbereidingen moeten treffen**. Daarmee werkt de Richtlijn als het ware (ver) terug, terwijl het wetsvoorstel in 2025 in procedure wordt gebracht en nog moet worden behandeld.
- In de vorige nota (bijlage) over de inrichting van de rapportageverplichting bent u geïnformeerd over het krappe tijdpad hiervoor.
- Om de gewenste doelen van de Richtlijn te bereiken, is het van groot belang dat sprake is van **draagvlak onder werkgevers. Een te krap tijdpad, waarbij** werkgevers onvoldoende tijd krijgen om voorbereidingen te treffen en waarbij werkgevers informatie moeten verzamelen over een periode waarin het wetsvoorstel nog niet in werking is getreden, doet daar in belangrijke mate afbreuk aan.
- We doen navraag bij andere lidstaten hoe zij omgaan met het dilemma van **zorgvuldige en tijdige invoering** (om een mogelijke Europese inbreekprocedure te voorkomen) versus de haalbaarheid voor werkgevers om tijdig te voldoen aan de verplichtingen die voortvloeien uit de Richtlijn. Als vervolgstap kunnen we het **gesprek aangaan met de Europese Commissie** over knelpunten t.a.v. het tijdig voldoen aan de rapportageverplichtingen. Tijdigheid van implementatie is de hoofdregel.
- In het wetsvoorstel zijn de in de Richtlijn genoemde data voor inwerkingtreding opgenomen. De input uit de internetconsultatie hierover kan

¹ Bedrijven met 100-150 werknemers moeten uiterlijk 7 juni 2031 voor het eerst rapporteren over kalenderjaar 2030.

 Nummer: 1 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: HighlightDatum: Onbepaald

parallel aan de nadere onderbouwing van deze paragraaf
zodat dit in de internetconsultatie kan worden meegenomen.
risico van victimisatie (represailles) na het aankaarten van vermeende
discriminatie,
nationale kop toe te voegen
akkoord bevonden in de Regiegroep.
draagvlak onder werkgevers, beperken van regeldruk,
uitvoerbaarheid en inwerkingtreding

 Nummer: 2 Auteur:  Onderwerp: Markering Datum: 20-5-2026 15:53:24

positie derden

 Nummer: 3 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: HighlightDatum: Onbepaald

kalenderjaar 2026.
al in 2025 de eerste voorbereidingen moeten treffen.
draagvlak onder werkgevers. Een te krap tijdpad, waarbij
zorgvuldige en tijdige invoering
gesprek aangaan met de Europese Commissie

worden meegewogen bij het maken van een daadwerkelijke keuze over het moment van invoering van de rapportageverplichting en/of de handhaving. In de internetconsultatie wordt expliciet gevraagd naar de impact van het wetsvoorstel, in het bijzonder de rapportageverplichting, in de eerste periode na inwerkingtreding.

Datum
19-03-2025

Onze referentie
2025-

- Als het gaat om het verminderen van de administratieve lasten wijzen we op het traject van de Europese Commissie om administratieve lasten te verminderen. We raden in dat verband af om in te zetten op het opnemen van de Richtlijn loontransparantie in de reeks Omnibusvoorstellen van de Europese Commissie, die tot doel hebben om de regeldruk te verminderen en het concurrentievermogen van de EU te versterken. Zie bijlage 3 voor de overwegingen daarbij.

Vervolgproces/planning

- Na het verwerken van de reacties uit de internetconsultatie en de toetsen zal het wetsvoorstel via de MR aan de Raad van State worden voorgelegd voor advies. Het streven is om dit vóór de zomer te doen, zodat het wetsvoorstel in het najaar aangeboden kan worden aan de TK.
- De komende periode zal (o.a. met sociale partners) worden gewerkt aan een amvb waarin de rapportageverplichting nader wordt uitgewerkt.

Markering

 We hopen de eerste contouren van de amvb vóór het zomerreces aan u voor te leggen.

- amvb een verplichte voorhang in de beide Kamers.

Onderhandelings positie derden

- Verder zal worden gewerkt aan de ondersteuning van werkgevers en (communicatie)middelen voor werkgevers om hen te ondersteunen bij het voldoen aan de verplichtingen, zoals de rapportageverplichting.



Bijlagen

Volgnummer	Naam	Actie
1 (onder nota)	Toelichting conceptwetsvoorstel	Ter achtergrond
2	Wetsvoorstel implementatie EU Richtlijn loontransparantie	Ter akkoord (na uw akkoord wordt het wetsvoorstel, inclusief de toelichting, door WBJA in internetconsultatie gebracht)
3 (onder nota)	Verminderen regeldruk i.r.t. traject Europese Commissie	Ter achtergrond
4	Nota d.d. 24 augustus 2024	Ter achtergrond
5	Nota d.d. 3 februari 2025	Ter achtergrond

Pagina: 3

	Nummer: 1	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Highlight	Datum: Onbepaald
zetten op het opnemen van de Richtlijn loontransparantie in de reeks Omnibusvoorstellen van de Europese Commissie, rapportageverplichting nader wordt uitgewerkt, amvb een verplichte voorhang in de beide Kamers.				
	Nummer: 2	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 20-5-2026 14:57:45
	Nummer: 3	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 20-5-2026 14:58:23
	Nummer: 4	Auteur: 	Onderwerp: Notitie	Datum: 20-5-2026 14:58:02
Onderhandelingspositie derden				

Bijlage 1. Toelichting conceptwetsvoorstel

Het wetsvoorstel bevat verschillende transparantiemaatregelen en maatregelen gericht op rechtsbescherming en handhaving. Het wetsvoorstel wijzigt de Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen (Wgbmv), de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) en de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi). Hieronder wordt een samenvatting gegeven van de maatregelen uit het wetsvoorstel en keuzes die hierbij zijn gemaakt.

Datum
19-03-2025

Onze referentie
2025-

Inhoud van het wetsvoorstel

- Loonstructuren:
 - Werkgevers moeten beschikken over een loonstructuur, gebaseerd op objectieve en genderneutrale criteria. Deze loonstructuur moet ervoor zorgen dat mannen en vrouwen gelijk worden beloond voor gelijke of gelijkwaardige arbeid.
- Maatregelen gericht op loontransparantie zijn o.a.:
 - Werkgevers moeten bij de publicatie van een vacature of voorafgaand aan het sollicitatiegesprek de sollicitant informatie geven over het aanvangsniveau van de beloning van de desbetreffende functie.
 - Werkgevers mogen sollicitanten niet vragen naar het loon in hun huidige of vorige baan.
 - Werkgevers moeten aan hun werknemers een beschrijving geven van de wijze waarop de lonen in de organisatie zijn vastgesteld en hoe werknemers kunnen doorgroeien naar een hoger loon.
 - Werknemers krijgen het recht op informatie, inhoudende dat ze kunnen vragen naar hun loon en de gemiddelde beloning van werknemers die gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten. Werkgevers moeten deze informatie op verzoek van de werknemer verstrekken.
- Rapportageverplichting:
 - Werkgevers vanaf 100 werknemers worden verplicht te rapporteren over beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen. Werkgevers met 250 werknemers of meer moeten jaarlijks rapporteren, werkgevers met tussen de 100 en 250 werknemers iedere 3 jaar.² De rapportageverplichting vraagt om verschillende berekeningen van het beloningsverschil (zowel op basis van het totale loon als aanvullende looncomponenten) tussen mannen en vrouwen in de gehele organisatie. Daarnaast moet het beloningsverschil worden gerapporteerd tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers, uitgesplitst naar categorieën van werknemers die gelijk of gelijkwaardig werk verrichten. Onderdeel van de rapportageverplichting is dat de informatie over de totale loonkloof niet alleen voor interne medewerkers, maar voor eenieder toegankelijk en openbaar moet zijn. Daarvoor dient de werkgever de totale beloningsrapportage te verstrekken aan een monitorinstantie die vervolgens een deel van deze gegevens (art. 10c.1 a t/m f) openbaar maakt. Werkgevers moeten de cijfers over loonverschillen naar categorieën van werknemers (art. 10c.1.g) delen met de eigen werknemers en werknemersvertegenwoordiging.
- Plan van aanpak. Wanneer uit de rapportage blijkt dat het verschil in het gemiddelde loon tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers ten minste

² Het gaat hierbij om het aantal fte. Aantal werkgevers 100 tot 250: 4.815 (elke drie jaar rapporteren, werkgevers van 100 – 150 vanaf 2031, van 150-250 vanaf medio 2027), Aantal werkgevers met 250 of meer: 3.625 (elk jaar, vanaf medio 2027). (CBS)

5% in een categorie van werknemers is, de werkgever dit verschil niet kan rechtvaardigen op basis van objectieve criteria en dit verschil evenmin binnen 6 maanden heeft verholpen, is de werkgever verplicht een beloningsevaluatie uit te voeren. Dit is een plan van aanpak waarin onder meer wordt beschreven hoe de beloningsverschillen zullen worden aangepakt.

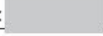
Datum
19-03-2025

Onze referentie
2025- [REDACTED]

- Maatregelen gericht op rechtsbescherming:
 - Voor een groot deel sloten de bepalingen over rechtsbescherming aan bij het bestaande Nederlandse systeem. Zo is er reeds toegang tot gerechtelijke procedures voor werknemers en het recht op schadevergoeding. Een drietal nieuwe bepalingen worden geïntroduceerd: (verdere) omkering bewijslast bij het niet naleven van transparantieverplichtingen, bescherming bij benadeling voor werknemers en de mogelijkheid voor de rechter om de werkgever in de proceskosten te veroordelen ook wanneer de werkgever in het gelijk wordt gesteld, indien er gegronde redenen zijn om de vordering in te stellen.
- [REDACTED]
- Maatregelen gericht op toezicht en handhaving:
 - Op grond van de richtlijn moeten lidstaten een systeem van sancties inrichten bij overtredingen op het gebied van gelijk loon. Deze sancties moeten ook boetes omvatten.
 - In het wetsvoorstel speelt de OR een rol bij de aanpak van loonverschillen in de organisatie. Zo moet de OR betrokken worden bij de beloningsrapportage, het oplossen van loonverschillen en het plan van aanpak om deze verschillen in de toekomst tegen te gaan.
 - Verder zal de Nederlandse Arbeidsinspectie op onderdelen van dit wetsvoorstel toezicht gaan houden. Zie ook hieronder nadere toelichting.

Rol voor de OR

- De Richtlijn belegt rechten ter ondersteuning van werknemers bij werknemersvertegenwoordigers. Het conceptwetsvoorstel verstaat onder werknemersvertegenwoordigers in sommige gevallen de OR.
- In het conceptwetsvoorstel is ervoor gekozen om bepaalde verplichtingen onder het instemmingsrecht van de OR te laten vallen.
- De Richtlijn verplicht werkgevers onder meer om ongerechtvaardigde loonverschillen "in nauwe samenwerking" met de OR te verhelpen. De WOR kent geen "in nauwe samenwerking verhelpen". Wel heeft de OR al instemmingsrecht op regeling op het gebied van belonings- of functiewaarderingssystemen. Daarom is in het conceptwetsvoorstel aangesloten bij het instemmingsrecht.
- Wij achten het niet wenselijk om een nieuw recht toe te voegen aan het reeds bestaande instrumentarium van de OR (informatie, initiatief, advies en instemming). De WOR wordt hiermee te complex.
- Werkgeversorganisaties geven echter aan dat instemmingsrecht verder strekt dan "in nauwe samenwerking verhelpen" en een nationale kop inhoudt. Aansluiting bij de WOR heeft in deze geprevaleerd.



van mening dat deze invulling aansluit bij het uitgangspunt van zuivere implementatie en passend is bij de Nederlandse praktijk.

Datum
19-03-2025

Gegevensbescherming

Onze referentie

- In de nota van 21 augustus 2024³ bent u erop gewezen dat de verplichtingen uit de richtlijn op onderdelen kunnen leiden tot herleidbaarheid van persoonsgegevens, namelijk de salarissen van werknemers. We zouden bezien of de botsende belangen van transparantie enerzijds en privacy anderzijds, toch tot een werkbare oplossing kan leiden.
- De Europese Commissie heeft in een werkgroep aangegeven dat de Richtlijn op zichzelf in overeenstemming is met de AVG. Er is een aanvullende waarborg mogelijk, maar dat is niet noodzakelijk om aan de AVG te voldoen.
- Deze aanvullende waarborg regelt dat, als verstrekking van informatie tot (in)directe bekendmaking van de beloning van een identificeerbare werknemer leidt, geregeld kan worden dat alleen de werknemersvertegenwoordigers, arbeidsinspectie of het orgaan voor gelijke behandeling toegang hebben tot de informatie en dat deze organen een werknemer kunnen adviseren over de mate van gelijke beloning.
- Deze waarborg is expliciet aan sociale partners voorgelegd. De belangenafweging heeft ertoe geleid om de waarborg niet in het conceptwetsvoorstel op te nemen, omdat:
 - Dit afbreuk doet aan de uitgangspositie dat de werknemer zelf gesterkt wordt in het uitoefenen van zijn recht op gelijke beloning;
 - De gegevens worden op deze manier toch ook bekend, zij het via een andere organisatie;
 - Doordat een derde is betrokken, is een extra gegevensverwerking vereist. Dit past niet bij het beginsel van minimale gegevensverwerking;
 - Het niet enkel de informatievoorziening betreft, maar ook een daaropvolgend advies over het instellen van een mogelijke vordering. Dit is echter lastig zonder het delen van het daadwerkelijke beloningsverschil, conflicteert zelfs met de belangenbehartiging van vakbonden, zo gaven zij aan, en komt in een procedure toch naar boven.
- Deze zienswijze wordt nog voorgelegd aan de AP. Er is met sociale partners afgesproken om werkgevers te ondersteunen om ook in de gegevensverstrekking te voldoen aan de AVG. In het wetsvoorstel is in elk geval opgenomen dat de informatie alleen benut mag worden voor het uitoefenen van het beginsel van gelijke beloning.
- Ondanks dat geen gebruik wordt gemaakt van de optie uit de Richtlijn, vragen werkgevers- en werknemersorganisaties wel nadrukkelijk aandacht voor het belang van privacy en het nemen van waarborgen deze te beschermen.

Toezicht en handhaving

- De NLA krijgt een toezichthoudende rol op een viertal verplichtingen uit het conceptwetsvoorstel. Zo zal de Arbeidsinspectie controleren of werkgevers beschikken over een loonstructuur en of er aan de rapportageverplichting is voldaan.
- Bij de inrichting van het toezicht is zoveel mogelijk aangesloten bij het bestaande systeem van toezicht en handhaving door de NLA. Dit betekent dat

³ 2024-0000361716.

er de ruimte is om een eis tot naleving of waarschuwing op te leggen, alvorens tot een eventuele boete over te gaan.

Datum
19-03-2025

Openbaarmaking toezicht:

Onze referentie
2025- [REDACTED]

- Het is mogelijk om de resultaten van toezicht van de NLA openbaar te maken. Dit uitgangspunt is eerder bij het wetsvoorstel toezicht gelijke kansen ook gehanteerd.
- In dit conceptwetsvoorstel is dit opgenomen omdat:
 - transparantie over toezicht in lijn is met het doel van het wetsvoorstel, namelijk meer transparantie over lonen;
 - transparantie bijdraagt aan de legitimering van het handelen van de toezichthouder;
 - het vooruitzicht van openbaarmaking een extra stimulans kan zijn voor opvolging door werkgevers.
- Openbaarmaking houdt in dat de gehele keten openbaar wordt gemaakt, zoals waar inspectie is uitgevoerd, wat het resultaat is van de inspectie en welke maatregel is genomen.
- Zo wordt bekend of een waarschuwing is gegeven; een besluit tot oplegging van een last onder dwangsom dan wel bestuurlijke boete is genomen; en wanneer geen overtreding is geconstateerd.

Positie uitzendkrachten

- De positie van uitzendkrachten is conform de in een eerdere aan u voorgelegde nota (d.d. [21 augustus 2024](#)) geschetste lijn uitgewerkt in het wetsvoorstel.
- Uitgangspunt daarbij is dat voor de rapportageverplichting uitzendkrachten worden meegenomen in de rapportage van de inlener. Dit omdat de beloning gebaseerd is op de beloning van de inlener. Dit geeft een betere vergelijking dan wanneer zij worden vergeleken met andere uitzendkrachten bij hetzelfde uitzendbureau (die voor andere werkgevers en ook in andere branches, werkzaam kunnen zijn).
- De komende periode wordt met betrokken partijen gekeken (werkgevers, uitzendbranche, salarissoftwareleveranciers) naar de praktische uitvoerbaarheid van de in het wetsvoorstel opgenomen uitwerking.

Bijlage 3. Verminderen regeldruk i.r.t. traject Europese Commissie

Datum
19-03-2025

- De Europese Commissie is bezig met een traject om de administratieve lasten te verminderen.
- Onderhandelings positie NL richtlijn EU

Onze referentie
2025-

	Nummer: 1	Auteur: 	n	Onderwerp: Markering	Datum: 20-5-2026 15:05:04
	Onderhandelingspositie NL richting EU.				
	Nummer: 2	Auteur: 		Onderwerp: Markering	Datum: 20-5-2026 15:05:12



Aan Minister van SZW

nota

Planning Conceptwetsvoorstel loontransparantie

TER BESLISSING

Directie

n

Datum

07-07-2025

Onze referentie

2025-

Opgesteld door

Marketing

Bijlage(n)

1

Aanleiding

Het voorziene tijdpad voor tijdige implementatie van de EU Richtlijn loontransparantie blijkt niet haalbaar. Het is belangrijk dat we de Tweede Kamer, Europese Commissie, werkgevers, en andere betrokkenen hierover zo snel mogelijk informeren. U wordt in deze nota gevraagd een beslissing te nemen over het aangepaste tijdpad en communicatie daarover.

Geadviseerd besluit

- Stemt u in met het ³ aangepaste tijdpad voor het implementatievoorstel:
 - o De rapportageplicht voor werkgevers vanaf 150 werknemers voor het eerst geldt over kalenderjaar 2027, i.p.v. al over een deel van 2026?
 - o Het wetsvoorstel voor het einde van dit jaar aanbieden aan de Raad van State. De streefdatum voor inwerkingtreding is dan uiterlijk 1 januari 2027 in plaats van 7 juni 2026 zoals uit de Richtlijn volgt.
- Stemt u ermee in dit aangepaste tijdpad via een brief met de Kamer te delen en daarna werkgevers en andere betrokkenen te informeren?

Kernpunten

Wat vloeit voort uit de richtlijn?

- Samengevat regelt de richtlijn de volgende maatregelen:
 - a. verplichting tot het waarborgen van gelijk loon voor werk van gelijke waarde, bijvoorbeeld door het hebben van loonstructuren;
 - b. transparantieverplichtingen met betrekking tot loon, zoals het desgevraagd verstrekken van informatie aan de werknemer;
 - c. rapportageverplichting en verplichte beloningsevaluatie;
 - d. maatregelen gericht op rechtsbescherming; en
 - e. maatregelen gericht op toezicht, sanctionering en monitoring.
- De Richtlijn vereist dat het wetsvoorstel uiterlijk 7 juni 2026 in werking treedt.
- Voor de rapportageverplichting geldt specifiek dat:
 - a. werkgevers vanaf 150 werknemers uiterlijk in juni 2027 voor het eerst moeten rapporteren over 2026.
 - b. werkgevers met 100-150 werknemers moeten rapporteren vanaf 2031.
- De Europese Commissie gaf recent in een werkgroep aan dat de eerste groep werkgevers (onder a) alleen hoeft te rapporteren over de periode na de uiterste implementatiedatum. Dus over de periode 7 juni – 31 december 2026.

Overzicht van opmerkingen bij Beslisnota - Conceptwetsvoorstel loontransparantie

Pagina: 1

	Nummer: 1	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 20-5-2026 11:32:55
	Nummer: 2	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 20-5-2026 11:33:00
	Nummer: 3	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Highlight	Datum: Onbepaald
	aangepaste tijdpad voor het implementatievoorstel: kalenderjaar 2027, i.p.v. al over een deel van 2026? uiterlijk 1 januari 2027 in plaats van 7 juni 2026 zoals uit de Richtlijn volgt. aangepaste tijdpad			
	Nummer: 4	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: (Unknown)	Datum: Onbepaald
	Akkoord			

Oorspronkelijke planning

- Voor tijdige inwerkingtreding moet het wetsvoorstel uiterlijk in Q4 2025 door de TK en uiterlijk medio Q2 2026 door de EK zijn aangenomen. Alle verplichtingen gaan daarbij onmiddellijk in.
- Voor de rapportageverplichting betekent dit voor werkgevers vanaf 150 werknemers dat ruim voor inwerkingtreding de voorbereidingen moeten zijn getroffen voor de rapportage over (een deel van) 2026.
- De internetconsultatie is inmiddels gesloten en de vereiste toetsen zijn uitgevoerd (waarover u later apart wordt geïnformeerd). Toch is de planning niet haalbaar gebleken.
- Een van de belangrijkste redenen is dat meer omzettingstijd nodig is zodat werkgevers de verplichtingen effectief en met zo beperkt mogelijke administratieve lasten kunnen uitvoeren. Ook hebben zij voorbereidingstijd nodig, waar we als overheid bij willen ondersteunen. Zie bijlage 1 voor nadere toelichting.

Datum

07-07-2025

Onze referentie
2025-

Voorgestelde planning

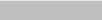
- Komende maanden wordt ingezet op zorgvuldige uitwerking van de Richtlijn en gestreefd naar aanbieding aan de Raad van State voor het einde van dit jaar en parlementaire behandeling van het wetsvoorstel in 2026.
- T.a.v. alle verplichtingen stellen we voor deze z.s.m. in werking te laten treden, met als gestreefte inwerkingtreding uiterlijk 1 januari 2027.
- T.a.v. de rapportageverplichting voor de werkgevers vanaf 150 werknemers stellen we voor dat de verplichting eerst zal gelden over kalenderjaar 2027. Dit betekent een half jaar vertraging voor het naleven van de rapportageverplichting voor deze categorie werkgevers (namelijk i.p.v. rapporteren over juni 2026 t/m december 2026).
- Het moment waarop werkgevers de rapportage moeten opleveren volgt uit de richtlijn. Dat is ieder jaar namelijk uiterlijk op 7 juni na het betreffende rapportagejaar. Hiervan wijken wij niet af. Dus uit de richtlijn volgt reeds dat werkgevers de rapportage over het jaar 2027 uiterlijk in juni 2028 aanleveren.
- Het moment van de rapportageverplichting voor de werkgevers met 100-150 werknemers blijft ongewijzigd en daarmee conform de Richtlijn.
- Communicatie en ondersteuning van de verplichtingen kunnen we dan in aanloop naar inwerkingtreding starten, na behandeling in de TK.
- Met deze planning proberen wij de overschrijding van de implementatietermijn zoveel mogelijk te beperken. We plaatsen de kanttekening dat ook deze planning weinig ruimte biedt voor verdere onvoorziene omstandigheden en risico's. Het voorbereiden van regelgeving, het opzetten van de uitvoering (o.a. de monitoringsinstantie) en de ondersteuning van werkgevers moet namelijk steeds parallel plaatsvinden. Bovendien hangt de haalbaarheid mede af van andere factoren, zoals een (positief) advies van de Raad van State en een voortvarende behandeling in de Tweede en Eerste Kamer.

Mogelijke consequenties/ planning andere lidstaten

- We stellen voorop dat we ook vanuit andere EU-lidstaten signalen ontvangen dat de implementatie tijd kost en ingewikkeld is, waarbij het onduidelijk is of zij de deadline zullen halen.
- De Europese Commissie wordt op een nog nader te bepalen wijze en moment (informeel) geïnformeerd over de vertraging.
- Wanneer een lidstaat de implementatiedatum overschrijdt, start de Europese Commissie automatisch een infractieprocedure. Dat begint in principe met een

in verzuim stellen waarbij de lidstaat zich kan verweren op de vermeende inbreuk. Dit kan leiden tot een gang naar het Europese Hof van Justitie met uiteindelijk het risico op (hoge) boetes voor Nederland (ten laste van de SZW-begroting). Zie ook de nadere toelichting in bijlage 1.

- Bij niet tijdige implementatie kunnen sommige bepalingen uit de richtlijn rechtstreeks werken. Bepalingen die zo duidelijk en onvoorwaardelijk zijn, kunnen burgers dan zonder verdere omzetting in nationale wetgeving bij de rechter inroepen. Dit is mogelijk bij bepalingen over rechtsbescherming, zoals proceskostenveroordeling door de rechter (in het voordeel van de werknemer). De rechter interpreteert in dat geval nationale regelgeving zoveel mogelijk richtlijnconform.
- Particulieren kunnen schadevergoeding vragen als gevolg van het niet, het niet tijdig of het onjuist implementeren van richtlijnen. Dit is met name voor het publiceren van de rapportageverplichting relevant. Het causale verband tussen de geleden schade en niet tijdige richtlijnimplementatie moet daarbij aannemelijk worden gemaakt.
- We schatten de kans op de consequenties rond rechtstreekse werking en schadevergoeding vooralsnog gering, gelet op de beperkte vertraging (zo zijn ook de doorlooptijden van dergelijke procedures lang) en de aard van de verplichtingen uit de richtlijn.

Datum
07-07-2025
Onze referentie
2025-

Bijlage 1. Toelichting aangepaste planning en infractieprocedure

Datum

07-07-2025

Onze referentie

2025- [REDACTED]

Aangepaste planning

De volgende oorzaken hebben eraan bijgedragen dat het tijdpad niet is gehaald.

1. Vormgeving van de rapportageverplichting

Het is belangrijk dat de rapportageverplichting uitvoerbaar is en de regeldruk zo veel als mogelijk wordt beperkt. Er is meer tijd nodig om deze verplichting zorgvuldig en duidelijk vorm te geven. Daarvoor moet bekend zijn welke monitoringsinstantie wordt aangewezen (zie hieronder), welke infrastructuur gebruikt wordt voor de uitwisseling van loongegevens en welke onderdelen van deze uitvoering dan wel in de wet dan wel in lagere regelgeving moeten belanden. Hier loopt een uitvoeringstraject, maar het blijkt lastige materie op het vlak van informatieverzameling (zoals: in hoeverre geautomatiseerd?) en definities (zoals: welke looncomponenten, op welk niveau werkgevers en hoe worden uitzendkrachten meegenomen?). Nb. Overwogen is voor de rapportageverplichting in 2027 (over een deel van kalenderjaar 2026) een eenvoudiger verplichting ('light variant') te laten gelden om (meer) tijdige implementatie mogelijk te maken. Dit is om meerdere redenen niet wenselijk, namelijk: afbreukrisico (o.a. slecht met name onduidelijke vergelijkbare uitkomsten), verplichting voor één keer een apart proces in te richten voor werkgevers, cijfers over een kleine periode (bij vertraging gehele wetsvoorstel maximaal over enkele maanden in 2026).

2. Aanwijzen monitoringsinstantie

Er is nog geen monitoringsinstantie aangewezen. [REDACTED] **Onderhandelings
positie derden** [REDACTED]

[REDACTED] worden. De komende twee maanden wordt met UVB verkend of zij deze rol op zich kunnen nemen. Zodra meer bekend is, wordt u hierover geïnformeerd.

3. Voldoende voorbereidingstijd voor werkgevers

[REDACTED] **Onderhandelings positie derden** [REDACTED]

Mede gelet op de beperkte wetgevingscapaciteit van WBJA is ervoor gekozen de verdere voorbereiding van wetgeving eerst op te pakken nadat voormelde punten nader zijn uitgewerkt.

Infractieprocedure

De aangepaste inwerkingtreding van de Richtlijn heeft meerdere (mogelijke) consequenties:

	Nummer: 1	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 20-5-2026 15:40:50
	Nummer: 2	Auteur: 	Onderwerp: Notitie	Datum: 20-5-2026 15:41:31
	onderhandelingspositie derden			
	Nummer: 3	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 20-5-2026 15:44:05
	Onderhandelingspositie derden			

- De Commissie start een infractieprocedure op het moment dat de implementatietermijn is verstreken. Als de Commissie besluit naar het Hof te gaan, dan kan de Commissie in die procedure een boete eisen. Die wordt berekend vanaf de datum waarop de richtlijn geïmplementeerd had moeten zijn (7 juni 2026). Het boetebedrag hangt af van de ernst van de inbreuk, de duur van de vertraging en de omvang van de lidstaat. Het Hof kan een dwangsom boven op de boete opleggen zolang het wetsvoorstel ter implementatie van de richtlijn niet is genotificeerd. Een dwangsom en boete komen ten laste van de SZW-begroting. We kunnen moeilijk voorspellen hoe groot de kans is op oplegging van een boete/dwangsom. Wel is bekend dat het Hof een strenge toets hanteert m.b.t. de niet-nakoming van implementatieverplichtingen. Ook de hoogte van een eventuele boete is vooraf lastig in te schatten. Voor de implementatie van de Asbestrichtlijn schatten we eerder per dag vertraging een bedrag van € 19.320 boven op een vast startbedrag.

Datum
07-07-2025
Onze referentie
2025

Bijlagen

Volgnummer	Naam	Actie	Informatie
1	Conceptwetsvoorstel	Ter informatie (niet verzenden)	



Aan Minister van SZW

nota

Planning Conceptwetsvoorstel loontransparantie

TER BESLISSING

Directie

Datum
07-07-2025

Onze referentie
2025

Opgesteld door
Markering

Bijlage(n)
1

Aanleiding

Het voorziene tijdspad voor tijdige implementatie van de EU Richtlijn loontransparantie blijkt niet haalbaar. Het is belangrijk dat we de Tweede Kamer, Europese Commissie, werkgevers, en andere betrokkenen hierover zo snel mogelijk informeren. U wordt in deze nota gevraagd een beslissing te nemen over het aangepaste tijdspad en communicatie daarover.

Geadviseerd besluit

- Stemt u in met het ³ aangepaste tijdspad voor het implementatievoorstel:
 - o De rapportageplicht voor werkgevers vanaf 150 werknemers voor het eerst geldt over kalenderjaar 2027, i.p.v. al over een deel van 2026?
 - o Het wetsvoorstel voor het einde van dit jaar aanbieden aan de Raad van State. De streefdatum voor inwerkingtreding is dan uiterlijk 1 januari 2027 in plaats van 7 juni 2026 zoals uit de Richtlijn volgt.
- Stemt u ermee in dit aangepaste tijdspad via een brief met de Kamer te delen en daarna werkgevers en andere betrokkenen te informeren?

Kernpunten

Wat vloeit voort uit de richtlijn?

- Samengevat regelt de richtlijn de volgende maatregelen:
 - a. verplichting tot het waarborgen van gelijk loon voor werk van gelijke waarde, bijvoorbeeld door het hebben van loonstructuren;
 - b. transparantieverplichtingen met betrekking tot loon, zoals het desgevraagd verstrekken van informatie aan de werknemer;
 - c. rapportageverplichting en verplichte beloningsevaluatie;
 - d. maatregelen gericht op rechtsbescherming; en
 - e. maatregelen gericht op toezicht, sanctionering en monitoring.
- De Richtlijn vereist dat het wetsvoorstel uiterlijk 7 juni 2026 in werking treedt.
- Voor de rapportageverplichting geldt specifiek dat:
 - a. werkgevers vanaf 150 werknemers uiterlijk in juni 2027 voor het eerst moeten rapporteren over 2026.
 - b. werkgevers met 100-150 werknemers moeten rapporteren vanaf 2031.
- De Europese Commissie gaf recent in een werkgroep aan dat de eerste groep werkgevers (onder a) alleen hoeft te rapporteren over de periode na de uiterste implementatiedatum. Dus over de periode 7 juni – 31 december 2026.

Overzicht van opmerkingen bij Beslisnota - Conceptwetsvoorstel loontransparantie

Pagina: 1

	Nummer: 1	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 20-5-2026 11:32:55
	Nummer: 2	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 20-5-2026 11:33:00
	Nummer: 3	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Highlight	Datum: Onbepaald
aangepaste tijdpad voor het implementatievoorstel: kalenderjaar 2027, i.p.v. al over een deel van 2026? uiterlijk 1 januari 2027 in plaats van 7 juni 2026 zoals uit de Richtlijn volgt. aangepaste tijdpad				
	Nummer: 4	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: (Unknown)	Datum: Onbepaald
Akkoord				

Oorspronkelijke planning

- Voor tijdige inwerkingtreding moet het wetsvoorstel uiterlijk in Q4 2025 door de TK en uiterlijk medio Q2 2026 door de EK zijn aangenomen. Alle verplichtingen gaan daarbij onmiddellijk in.
- Voor de rapportageverplichting betekent dit voor werkgevers vanaf 150 werknemers dat ruim voor inwerkingtreding de voorbereidingen moeten zijn getroffen voor de rapportage over (een deel van) 2026.
- De internetconsultatie is inmiddels gesloten en de vereiste toetsen zijn uitgevoerd (waarover u later apart wordt geïnformeerd). Toch is de planning niet haalbaar gebleken.
- Een van de belangrijkste redenen is dat meer omzettingstijd nodig is zodat werkgevers de verplichtingen effectief en met zo beperkt mogelijke administratieve lasten kunnen uitvoeren. Ook hebben zij voorbereidingstijd nodig, waar we als overheid bij willen ondersteunen. Zie bijlage 1 voor nadere toelichting.

Datum

07-07-2025

Onze referentie
2025-

Voorgestelde planning

- Komende maanden wordt ingezet op zorgvuldige uitwerking van de Richtlijn en gestreefd naar aanbieding aan de Raad van State voor het einde van dit jaar en parlementaire behandeling van het wetsvoorstel in 2026.
- T.a.v. alle verplichtingen stellen we voor deze z.s.m. in werking te laten treden, met als gestreefte inwerkingtreding uiterlijk 1 januari 2027.
- T.a.v. de rapportageverplichting voor de werkgevers vanaf 150 werknemers stellen we voor dat de verplichting eerst zal gelden over kalenderjaar 2027. Dit betekent een half jaar vertraging voor het naleven van de rapportageverplichting voor deze categorie werkgevers (namelijk i.p.v. rapporteren over juni 2026 t/m december 2026).
- Het moment waarop werkgevers de rapportage moeten opleveren volgt uit de richtlijn. Dat is ieder jaar namelijk uiterlijk op 7 juni na het betreffende rapportagejaar. Hiervan wijken wij niet af. Dus uit de richtlijn volgt reeds dat werkgevers de rapportage over het jaar 2027 uiterlijk in juni 2028 aanleveren.
- Het moment van de rapportageverplichting voor de werkgevers met 100-150 werknemers blijft ongewijzigd en daarmee conform de Richtlijn.
- Communicatie en ondersteuning van de verplichtingen kunnen we dan in aanloop naar inwerkingtreding starten, na behandeling in de TK.
- Met deze planning proberen wij de overschrijding van de implementatietermijn zoveel mogelijk te beperken. We plaatsen de kanttekening dat ook deze planning weinig ruimte biedt voor verdere onvoorziene omstandigheden en risico's. Het voorbereiden van regelgeving, het opzetten van de uitvoering (o.a. de monitoringsinstantie) en de ondersteuning van werkgevers moet namelijk steeds parallel plaatsvinden. Bovendien hangt de haalbaarheid mede af van andere factoren, zoals een (positief) advies van de Raad van State en een voortvarende behandeling in de Tweede en Eerste Kamer.

Mogelijke consequenties/ planning andere lidstaten

- We stellen voorop dat we ook vanuit andere EU-lidstaten signalen ontvangen dat de implementatie tijd kost en ingewikkeld is, waarbij het onduidelijk is of zij de deadline zullen halen.
- De Europese Commissie wordt op een nog nader te bepalen wijze en moment (informeel) geïnformeerd over de vertraging.
- Wanneer een lidstaat de implementatiedatum overschrijdt, start de Europese Commissie automatisch een infractieprocedure. Dat begint in principe met een

in verzuim stellen waarbij de lidstaat zich kan verweren op de vermeende inbreuk. Dit kan leiden tot een gang naar het Europese Hof van Justitie met uiteindelijk het risico op (hoge) boetes voor Nederland (ten laste van de SZW-begroting). Zie ook de nadere toelichting in bijlage 1.

- Bij niet tijdige implementatie kunnen sommige bepalingen uit de richtlijn rechtstreeks werken. Bepalingen die zo duidelijk en onvoorwaardelijk zijn, kunnen burgers dan zonder verdere omzetting in nationale wetgeving bij de rechter inroepen. Dit is mogelijk bij bepalingen over rechtsbescherming, zoals proceskostenveroordeling door de rechter (in het voordeel van de werknemer). De rechter interpreteert in dat geval nationale regelgeving zoveel mogelijk richtlijnconform.
- Particulieren kunnen schadevergoeding vragen als gevolg van het niet, het niet tijdig of het onjuist implementeren van richtlijnen. Dit is met name voor het publiceren van de rapportageverplichting relevant. Het causale verband tussen de geleden schade en niet tijdige richtlijnimplementatie moet daarbij aannemelijk worden gemaakt.
- We schatten de kans op de consequenties rond rechtstreekse werking en schadevergoeding vooralsnog gering, gelet op de beperkte vertraging (zo zijn ook de doorlooptijden van dergelijke procedures lang) en de aard van de verplichtingen uit de richtlijn.

Datum

07-07-2025

Onze referentie

2025-

Bijlage 1. Toelichting aangepaste planning en infractieprocedure

Datum

07-07-2025

Onze referentie

2025- [REDACTED]

Aangepaste planning

De volgende oorzaken hebben eraan bijgedragen dat het tijdspad niet is gehaald.

1. Vormgeving van de rapportageverplichting

Het is belangrijk dat de rapportageverplichting uitvoerbaar is en de regeldruk zo veel als mogelijk wordt beperkt. Er is meer tijd nodig om deze verplichting zorgvuldig en duidelijk vorm te geven. Daarvoor moet bekend zijn welke monitoringsinstantie wordt aangewezen (zie hieronder), welke infrastructuur gebruikt wordt voor de uitwisseling van loongegevens en welke onderdelen van deze uitvoering dan wel in de wet dan wel in lagere regelgeving moeten belanden. Hier loopt een uitvoeringstraject, maar het blijkt lastige materie op het vlak van informatieverzameling (zoals: in hoeverre geautomatiseerd?) en definities (zoals: welke looncomponenten, op welk niveau werkgevers en hoe worden uitzendkrachten meegenomen?). Nb. Overwogen is voor de rapportageverplichting in 2027 (over een deel van kalenderjaar 2026) een eenvoudiger verplichting ('light variant') te laten gelden om (meer) tijdige implementatie mogelijk te maken. Dit is om meerdere redenen niet wenselijk, namelijk: afbreukrisico (o.a. slecht met name onduidelijke vergelijkbare uitkomsten), verplichting voor één keer een apart proces in te richten voor werkgevers, cijfers over een kleine periode (bij vertraging gehele wetsvoorstel maximaal over enkele maanden in 2026).

2. Aanwijzen monitoringsinstantie

Er is nog geen monitoringsinstantie aangewezen. **Markering**

Onderhandelings positie derden

De komende twee maanden wordt met UVB verkend of zij deze rol op zich kunnen nemen. Zodra meer bekend is, wordt u hierover geïnformeerd.

3. Voldoende voorbereidingstijd voor werkgevers

Onderhandelings positie derden

Mede gelet op de beperkte wetgevingscapaciteit van WBJA is ervoor gekozen de verdere voorbereiding van wetgeving eerst op te pakken nadat voormelde punten nader zijn uitgewerkt.

Infractieprocedure

De aangepaste inwerkingtreding van de Richtlijn heeft meerdere (mogelijke) consequenties:

Pagina: 4

	Nummer: 1	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 20-5-2026 15:40:50
	Nummer: 2	Auteur: 	Onderwerp: Notitie	Datum: 20-5-2026 15:41:31
	onderhandelingspositie derden			
	Nummer: 3	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 20-5-2026 15:44:05
	Onderhandelingspositie derden			

- De Commissie start een infractieprocedure op het moment dat de implementatietermijn is verstreken. Als de Commissie besluit naar het Hof te gaan, dan kan de Commissie in die procedure een boete eisen. Die wordt berekend vanaf de datum waarop de richtlijn geïmplementeerd had moeten zijn (7 juni 2026). Het boetebedrag hangt af van de ernst van de inbreuk, de duur van de vertraging en de omvang van de lidstaat. Het Hof kan een dwangsom boven op de boete opleggen zolang het wetsvoorstel ter implementatie van de richtlijn niet is genotificeerd. Een dwangsom en boete komen ten laste van de SZW-begroting. We kunnen moeilijk voorspellen hoe groot de kans is op oplegging van een boete/dwangsom. Wel is bekend dat het Hof een strenge toets hanteert m.b.t. de niet-nakoming van implementatieverplichtingen. Ook de hoogte van een eventuele boete is vooraf lastig in te schatten. Voor de implementatie van de Asbestrichtlijn schatten we eerder per dag vertraging een bedrag van € 19.320 boven op een vast startbedrag.

Datum
07-07-2025
Onze referentie
2025- [REDACTED]

Bijlagen

Volgnummer	Naam	Actie	Informatie
1	Conceptwetsvoorstel	Ter informatie (niet verzenden)	