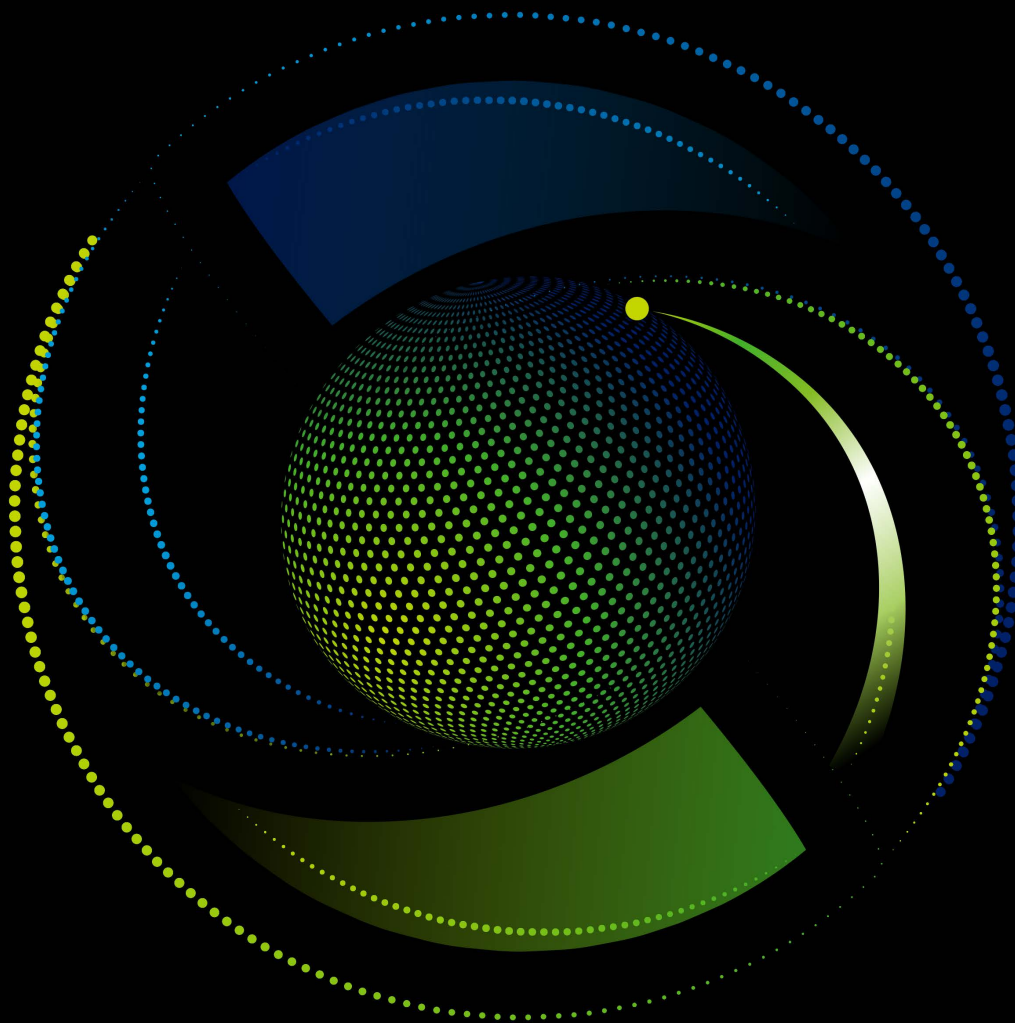




Inhoudsopgave

Inhoudsopgave.....	1
Een diepere analyse onthult complexiteit en impact	2
1. Impact op private en publieke organisaties	3
2. Hoe om te gaan met terbeschikkinggestelde arbeidskrachten	5
3. Reikwijdte loonbegrip noodzaakt werkgevers bewustere keuzes te maken in hun beloningsbeleid	6
4. Objectieve rechtvaardigingsgronden als escape	7
5. Cruciale rol weggelegd voor ondernemingsraad en personeelsvertegenwoordiging	8
6. Wat is nog meer belangrijk?	9
Neem contact op.....	10

Een diepere analyse onthult complexiteit en impact

Op 26 maart 2025 heeft de Nederlandse wetgever de eerste conceptwetgeving ter implementatie van de Europese Richtlijn Beloningstransparantie (hierna het Wetsvoorstel) gepubliceerd en ter internetconsultatie voorgelegd. Hoewel de wetgever streeft naar een zuivere implementatie, lijkt het Wetsvoorstel op sommige punten verder te gaan dan de in de Richtlijn opgenomen minimale vereisten. Dit artikel biedt een kort overzicht van de belangrijkste en meest opvallende elementen uit het Wetsvoorstel en de mogelijke implicaties.

Als u vragen heeft naar aanleiding van het Wetsvoorstel, neem dan gerust contact met ons op. We delen graag de laatste ontwikkelingen en onze ervaringen. Voor een uitgebreid overzicht van de verplichtingen uit de Richtlijn verwijzen we u naar onze [video](#).

“Hoewel de wetgever streeft naar zuivere implementatie, gaat het Wetsvoorstel – door op bepaalde punten aan te willen sluiten bij bestaande regelgeving – verder dan minimaal vereist onder de Richtlijn.

Het Wetsvoorstel heeft aanzienlijke gevolgen voor werkgevers, en de naleving en praktische uitvoerbaarheid zal naar verwachting de nodige complexiteit met zich brengen.”

Fraukje Panis & Roel van der Weele
Deloitte Nederland

Belangrijke punten waarop het Wetsvoorstel verder lijkt te gaan dan de minimumvereisten uit de richtlijn:

- Door een brede definitie van het begrip werkgever vallen meer organisaties binnen de reikwijdte, en moeten zelfstandige onderdelen van bedrijven en publieke instellingen mogelijk zelfstandig aan (rapportage-) verplichtingen voldoen.
- Terbeschikkinggestelde arbeidskrachten vallen onder het toepassingsbereik.
- Bevoegdheden ondernemingsraad / personeelsvertegenwoordiging worden sterk uitgebreid.



1. Impact op private en publieke organisaties

Nederland heeft gekozen voor een breed toepassingsbereik met betrekking tot het begrip werkgeverschap. De definitie van werkgever is gebaseerd op de ruime definitie van een onderneming in de Wet op Ondernemingsraden (WOR), die ziet op iedere "zelfstandige eenheid" waarin arbeid wordt verricht op basis van een arbeidsovereenkomst of publiekrechtelijke aanstelling.

Een aantal verplichtingen in het Wetsvoorstel is afhankelijk gesteld van de omvang van de onderneming (m.a.w. het aantal werknemers). Voor de berekening van die omvang dient te worden uitgegaan van het aantal arbeidsjaareenheden (ook wel FTE genoemd) in het totale voorgaande kalenderjaar. Het gaat daarbij alleen om werknemers met een arbeidsovereenkomst of publiekrechtelijke aanstelling.

Zelfstandigen Zonder Personeel (ZZP'ers) vallen dus buiten het bereik van dit Wetsvoorstel. Werkgevers moeten echter wel rekening houden met zowel de werknemers die rechtstreeks bij hen in dienst zijn als met de aan hen ter beschikking gestelde arbeidskrachten (zie paragraaf 2 voor meer informatie).

Impact

De definitie van werkgeverschap betekent dat ook publieke organisaties, zoals Defensie en de Rechterlijke Macht, aan het Wetsvoorstel zullen moeten voldoen.

Daarnaast kan het door de aansluiting bij het ondernemingsbegrip uit de WOR zijn dat een bedrijfs onderdeel, zoals een filiaal van een bedrijf of een onderdeel van een ministerie, mogelijk zelfstandig als onderneming kwalificeert en hiermee als zodanig zelf verantwoordelijk is voor de naleving van bepaalde (rapportage-) verplichtingen.

Met name bij de grotere bedrijven en organisaties met veel deel-populaties (/entiteiten) zal moeten worden onderzocht of er mogelijk meerdere ondernemingen zijn te identificeren.



- Meer organisaties dan verwacht vallen binnen de reikwijdte van het Wetsvoorstel.
- Onverwachts moeten zelfstandige onderdelen van bedrijven en publieke instellingen mogelijk zelfstandig aan (rapportage-) verplichtingen voldoen.



2. Hoe om te gaan met terbeschikkinggestelde arbeidskrachten?

Het Wetsvoorstel is tevens van toepassing op ter beschikking gestelde arbeidskrachten en sluit in dit kader aan bij de definitie uit de Wet Allocatie Arbeidskrachten door Intermediairs (Waadi), waardoor het Wetsvoorstel ook van toepassing is op uitzendkrachten, payrollwerknemers en alle andere werknemers die onder leiding en toezicht van een derde werkzaamheden verrichten.

In beginsel geldt in dat geval een gedeelde verantwoordelijkheid van de uitlener en de inlener voor de terbeschikkinggestelde arbeidskracht, hetgeen betekent dat de transparantieverplichtingen, zoals openheid over de criteria die worden gebruikt voor het bepalen van het loon, de loonniveaus en de loonontwikkeling, in beginsel zullen gelden voor zowel de uitlener (ook wel de formele werkgever) als de inlener.

Wat betreft de rapportage- en evaluatieverplichting en het recht op informatie wordt een uitzondering gemaakt op voornoemd uitgangspunt. Ten aanzien van de loonrapportage- en loonevaluatieverplichting wordt uitsluitend de inlener verplicht te rapporteren en te evalueren over de aan hem terbeschikkinggestelde arbeidskrachten. Ten aanzien van het recht op informatie wordt nu juist de uitlener verantwoordelijk voor de informatieverstopping over het salaris van de terbeschikkinggestelde arbeidskracht. De inlener is nu juist weer verantwoordelijk voor informatieverstopping over het naar geslacht uitgesplitste gemiddeld loonniveau van werknemers die gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten.

Impact

Met de verplichting voor inleners om te rapporteren over alle arbeidskrachten die onder hun leiding en toezicht werken, wordt het verzamelen van informatie over ingeleend personeel essentieel voor ondernemingen die hiermee werken. Dit betreft niet alleen salarisinformatie, maar ook gegevens over werkervaring en opleiding, die nodig zijn voor het berekenen van de gecorrigeerde loonkloof.

Bovendien zal de correcte toepassing van de gelijke behandelingsnorm uit artikel 8 van de Waadi belangrijker worden, mede door de rapportageverplichting en het recht op informatie. Terbeschikkinggestelde arbeidskrachten zullen hiermee immers in staat worden gesteld om relatief eenvoudig te verifiëren of zij conform de gelijke behandelingsnorm worden beloond. Nu uit recente jurisprudentie blijkt dat deze norm ruim dient te worden geïnterpreteerd, bestaat er een risico op loonvorderingen van een behoorlijke omvang (met terugwerkende kracht). Bij vermoedens van ongelijke beloning zal de ter beschikking gestelde arbeidskracht zich in eerste instantie tot de uitlener moeten richten, die als formele werkgever verantwoordelijk is voor het betalen van het correcte loon. Als de uitlener niet kan worden aangesproken, kan de ter beschikking gestelde arbeidskracht zich mogelijk ook wenden tot de inlener uit hoofde van de ketenaansprakelijkheid.

Ten slotte wordt momenteel in het Wetsvoorstel geen aandacht besteed aan grensoverschrijdende inleensituaties. De vraag is o.a. hoe om te gaan met buitenlandse terbeschikkinggestelde arbeidskrachten op wiens arbeidsovereenkomst mogelijk een ander recht van toepassing is



- Terbeschikkinggestelde arbeidskrachten worden ook onder het toepassingsbereik van het Wetsvoorstel gebracht.
- Vergaande informatieverplichtingen voor uitlenende en inlenende organisaties.
- Een juiste toepassing van de gelijke behandeling conform Waadi zal nog relevanter worden.
- Onduidelijk hoe om te gaan met buitenlandse terbeschikkinggestelde arbeidskrachten.

3. Reikwijdte loonbegrip noodzaakt werkgevers bewustere keuzes te maken in hun beloningsbeleid

De Nederlandse wetgever sluit aan bij het loonbegrip dat wordt gehanteerd door het College voor Rechten van de Mens (CRM) dat loon definieert als “alle huidige of toekomstige voordelen in geld of in natura die de werkgever, direct of indirect, aan de werknemer betaalt in verband met de arbeid van de werknemer”. Het loonbegrip uit het Wetsvoorstel ziet daarmee niet alleen op het vaste salaris, maar ook op aanvullende of variabele componenten, inclusief voordelen in natura. Dit betekent dat in het kader van de algehele transparantieverplichtingen, bijvoorbeeld ten aanzien van het recht op informatie, naar dit uitgebreide loonbegrip wordt gekeken.

Specifiek en enkel voor de rapportageverplichting mag een beperkter loonbegrip worden toegepast. Beloningscomponenten die niet aan een individuele werknemer kunnen worden toegerekend of die voor alle werknemers op dezelfde wijze gelijk beschikbaar zijn, hoeven niet te worden meegenomen. Immers, daarmee komen geen loonverschillen tot uiting. Welke looncomponenten specifiek moeten worden meegenomen in de rapportage zal nog nader worden gespecificeerd in lagere regelgeving.

Impact

Hoewel de Nederlandse wetgever een welkome verdere uitleg geeft van de reikwijdte van het begrip loon, wordt niet alle onzekerheid daarover weggenomen. Het Wetsvoorstel sluit aan bij hetgeen de werkgever aan de werknemer betaalt. Dat betekent dat kosten die alleen op de werkgever drukken – en waar de werknemer geen ‘voordeel’ van heeft – niet onder het loonbegrip vallen. Denk hierbij aan de heffing over excessieve ontslagvergoedingen en RVUs. Al het overige waar de werknemer ‘voordeel’ van heeft en ontvangt in het kader van zijn dienstbetrekking, kan mogelijk wel onder het loonbegrip vallen, zoals doorbetaling bij ziekte, een ontslagvergoeding of een kerstgratificatie.

De vraag blijft hoe omgegaan moet worden met regelingen die werknemers een keuzemogelijkheid geven of met fiscale regelingen die een uitruil van salaris tot gevolg hebben. In ieder geval is het essentieel voor werkgevers om looncomponenten en de gemaakte keuzes daaromtrent zorgvuldig te documenteren.



- Wetsvoorstel sluit aan bij hetgeen de werkgever aan de werknemer betaalt.
- Nog geen duidelijkheid rondom welke looncomponenten moeten worden meegenomen in rapportage.
- Nog geen duidelijkheid hoe omgegaan moet worden met fiscale uitruil van arbeidsvoorwaarden.

4. Objectieve rechtvaardigingsgronden als escape

Een loonkloof tussen een man en een vrouw die gelijk of gelijkwaardig werk uitoefenen, betekent nog niet dat per definitie sprake is van een ongerechtvaardigd loonverschil en daarmee van een verboden onderscheid. Objectieve factoren kunnen ook zorgen voor verschillen in lonen, die niets van doen hebben met onderscheid op grond van geslacht. Uit de Memorie van Toelichting bij het Wetsvoorstel volgt dat de omstandigheden van het geval bepalen of een bepaalde omstandigheid in een specifiek geval als objectieve rechtvaardiging kan worden aangemerkt. Als voorbeelden hiervan worden genoemd anciënniteit, dienstjaren en werkervaring, functioneren en arbeidsresultaten, opleidingsniveau en diplomavereisten.

Opvallend is dat de Nederlandse wetgever daarbovenop bevestigt dat ‘eerder verworven rechten’ (bijvoorbeeld behoud van arbeidsvoorwaarden na een reorganisatie), arbeidsmarktkrapte en ‘verschillende bevorderings- en inschalingsregels na gewijzigd beloningsbeleid’ legitieme objectieve rechtvaardigingsgronden kunnen zijn voor loonverschillen, mits goed onderbouwd, aantoonbaar en tijdelijk.

Impact

Het kunnen duiden van (ongecorrigeerde) loonverschillen in de juiste context is cruciaal voor een juiste toepassing van de verplichtingen uit dit Wetsvoorstel. Onmisbaar hiervoor is het beschikbaar hebben van de juiste demografische data, welke (veel) verder gaat dan enkel looncijfers. De administratie en documentatie van veel werkgevers is (nog) niet sluitend op punten als opleidingsniveau, werkervaring en functioneren.

Het zal voor werkgevers de nodige juridische complexiteit met zich meebrengen om enerzijds loonverschillen te dichten, en anderzijds historische rechten, verkregen in het kader van een overgang van onderneming, te respecteren. De wetgever acht een actieve houding van de werkgever belangrijk om loondiscriminatie te voorkomen. De vraag is echter hoe daar in de praktijk uitvoering aan dient te worden gegeven, bijvoorbeeld hoelang een werkgever een overgang van onderneming als objectieve rechtvaardigingsgrond kan (blijven) invoeren.



- Uitdaging voor werkgevers om tijdig juiste demografische data beschikbaar te hebben.
- Werkgevers dienen toepasselijke objectieve rechtvaardigingsgronden zorgvuldig vast te stellen en daarbij rekening te houden met de juridische complexiteiten.

5. Cruciale rol weggelegd voor ondernemingsraad en personeelsvertegenwoordiging

De Richtlijn heeft bij diverse maatregelen een rol voor de werknemersvertegenwoordigers voorgeschreven. In het Nederlandse wetsvoorstel is er onder meer voor gekozen dit vorm te geven via het instemmingsrecht van de ondernemingsraad (OR). Dat betekent dat de werkgever instemming van de ondernemingsraad behoeft voor elk door hem voorgenomen besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van:

- Objectieve en genderneutrale criteria die ten grondslag liggen aan loonstructuren.
- Indeling in categorieën van werknemers die gelijk werk of werk van gelijke waarde verrichten.
- De wijze waarop ongerechtvaardigde loonverschillen tussen mannen en vrouwen verholpen worden.
- De beloningsevaluatie.

Verder dient het bestuur van werkgever de ondernemingsraad te raadplegen voordat zij de juistheid van de informatie uit de loonrapportage bevestigt en de rapportage deelt met het monitoringsorgaan. Daarvoor krijgt de ondernemingsraad toegang tot de door de werkgever toegepaste methoden. Indien aanwezig, krijgt de personeelsvertegenwoordiging instemmingsrechten met betrekking tot objectieve en genderneutrale criteria voor loonstructuren en de indeling van werknemers in categorieën.

Impact

Zonder instemming van de ondernemingsraad kan er niet tot rechtsgeldige besluitvorming worden overgegaan. Kortom, het is van belang dat een instemmingstraject zorgvuldig wordt doorlopen. In dat kader kan de vraag opkomen bij welke onderwerpen en hoe de ondernemingsraad moet worden betrokken. Immers, uit de wetsgeschiedenis volgt dat de ondernemingsraad geen instemmingsrecht heeft met betrekking tot (de wijziging van) primaire arbeidsvoorwaarden, zoals de hoogte van het loon en de duur en omvang van de arbeid. Dit betekent onder andere dat de wijziging van een beloningssystematiek niet instemmingsplichtig is, als die (enkel) betrekking heeft op de hoogte van de beloning. Als gevolg hiervan zal een werkgever zorgvuldig moeten navigeren tussen al dan niet instemmingsplichtige onderdelen in het kader van bijvoorbeeld een loonevaluatie.

Ten slotte, gezien de complexiteit van deze wetgeving, is het waarschijnlijk dat de ondernemingsraad niet over alle vereiste kennis beschikt om de juistheid van de door de ondernemer verstrekte informatie te beoordelen. Het is daarom raadzaam om de ondernemingsraad tijdig te voorzien van training of ondersteuning door een deskundige.



- Door aan te sluiten bij bestaande juridische kader voor ondernemingsraad/ personeelsvertegenwoordiging, worden bevoegdheden (en daarmee invloed) van de ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging sterk uitgebreid.
- Het tijdig betrekken van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging gaat cruciaal zijn voor een juiste toepassing van de verplichtingen.
- Directe betrokkenheid zorgt voor noodzaak tot opleiden ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging.

6. Wat is nog meer belangrijk?

Tot slot geeft de wetgever in het Wetsvoorstel nog verdere duidelijkheid over de inwerkingtreding, verhouding tot regelgeving omtrent gegevensbescherming en handhaving.

Inwerkingtreding - De implementatie gaat uit van onmiddellijke werking, met inwerkingtreding van het Wetsvoorstel per 7 juni 2026.

AVG - De Nederlandse wetgever erkent dat verschillende

verplichtingen, zoals het recht op informatie, kunnen resulteren in de verwerking van persoonsgegevens. Dit kan zorgen oproepen over de herleidbaarheid van salarisinformatie, vooral in kleinere groepen werknemers. De wetgever is echter van mening dat de verwerking in overeenstemming is met de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) en dat het belang van gelijke beloning zwaarder weegt dan gegevensbescherming. Daarom is ervoor gekozen om geen gebruik te maken van de alternatieve

informatieroute via werknemersvertegenwoordigers, en biedt het Wetsvoorstel een wettelijke basis voor de verwerking van deze persoonsgegevens.

Handhaving - De Nederlandse Arbeidsinspectie (NLA) wordt verantwoordelijk voor bestuursrechtelijke handhaving. Bij niet-naleving van de verplichtingen kan de NLA een bestuurlijke boete opleggen van maximaal €10.300 (bedrag in 2024), die bij herhaalde overtreding binnen vijf jaar met 100% kan worden verhoogd.



Neem contact op

Wilt u meer weten, of ervaring delen? Wij wisselen graag verder met u van gedachten.



Fraukje Panis
Director - Arbeidsrecht

Tel: + 31 6 8262 5938
Email: fpanis@deloitte.nl



Roel van der Weele
Director – Total Rewards

Tel: + 31 6 2966 6129
Email: rvanderweele@deloitte.nl



Deloitte verwijst naar een of meer van Deloitte Touche Tohmatsu Limited ("DTTL"), zijn wereldwijde netwerk van aangesloten kantoren en hun gelieerde entiteiten (gezamenlijk de "Deloitte-organisatie"). DTTL (ook wel "Deloitte Global" genoemd) en elk van zijn aangesloten kantoren en gelieerde entiteiten zijn juridisch zelfstandige en onafhankelijke entiteiten, die elkaar niet kunnen verplichten of binden ten aanzien van derden. DTTL, elke DTTL member firm en gelieerde entiteiten zijn alleen verantwoordelijk voor hun eigen handelen en nalaten, en niet dat van elkaar. DTTL levert geen diensten aan cliënten. Zie www.deloitte.com/about voor meer informatie.

In Nederland worden de diensten verleend door onafhankelijke dochterondernemingen of gelieerde ondernemingen van Deloitte Holding B.V., een entiteit die is geregistreerd bij de Kamer van Koophandel in Nederland onder nummer 40346342.

© 2025. Neem voor meer informatie contact op met Deloitte Global.

