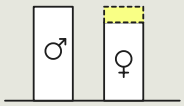
Workx
Advocaten

RICHTLIJN
LOON TRANSPARANTIE



- Op dit moment is de loonkloof tussen mannen en vrouwen in de EU **13%**. De richtlijn beoogt loondiscriminatie tegen te gaan en de loonkloof te dichten.
- Om dit te bereiken, introduceert de richtlijn: (i) maatregelen ter verbetering van loontransparantie, en (ii) ruimere handhavingsmogelijkheden en rechtsmiddelen voor slachtoffers van loondiscriminatie.

Uitgangspunt: **gelijk loon, voor gelijke arbeid.**

- De richtlijn bevat minimumverplichtingen en moet nog worden omgezet in nationale wetgeving. **Implementatiedeadline: juni 2026.**
- De richtlijn brengt enkele risico's voor werkgevers met zich, waarop nu al kan worden voorgesorteerd.

INHOUD **RICHTLIJN**

01. Kern van maatregelen ter verbetering van loontransparantie

INFORMATIE VERPLICHTING
SOLLICITATIE

Informatieverplichting tijdens sollicitatieproces.

- Verplichting om kandidaten te informeren over het beginsalaris of de loonschaal van de gepubliceerde functie en de relevante cao bepalingen.
- Verbod om kandidaten te vragen naar hun eerdere salaris.
- Discriminatievrij recruitmentproces.

INFORMATIE VERPLICHTING
DIENSTVERBAND

Informatieverplichting tijdens dienstverband.

- Verplichting om op verzoek – binnen twee maanden - informatie aan werknemers te verstrekken over hun individuele beloningsniveau en de gemiddelde beloningsniveaus, uitgesplitst naar geslacht voor gelijkwaardig werk.
- Verplichting om de criteria die gebruikt worden om de lonen en loonontwikkeling te bepalen gemakkelijk ter beschikking te stellen.

RAPPORTAGE
VERPLICHTING
LOONKLOOF

Rapportageverplichting om de loonkloof in kaart te brengen.

- Aanwezigheid van rapportageverplichting en frequentie hiervan wordt afhankelijk gemaakt van de grootte van de onderneming.
- Bij een loonkloof van meer dan **5%** is actie vereist.

02. Kern van handhavingsmogelijkheden en rechtsmiddelen

RECHTSMIDDELEN
SLACHTOFFERS LOONDISCRIMINATIE

Toegang tot de rechter:
Verbetering van toegang tot de rechter voor slachtoffers van loondiscriminatie.

Omkering bewijslast:
Werkgever dient te bewijzen dat de regelgeving omtrent gelijke beloning en beloningstransparantie niet is geschonden.

Compensatie:
Werknemers die schade lijden zullen het recht hebben om volledige vergoeding of herstel van die schade te vorderen.

HANDHAVINGS-
MOGELIJKHEDEN

- Introductie van doeltreffende, evenredige en afschrikkende sancties voor inbreuken op de beginselen van gelijke beloning. Deze sancties zullen in elk geval boetes omvatten.

RISICO'S **VOOR WERKGEVERS**

Hoewel een en ander nog afhangt van (de wijze waarop) de richtlijn in de Nederlandse wetgeving wordt geïmplementeerd, dient in ieder geval met de volgende risico's rekening te worden gehouden.

- Claims van werknemers tot volledige vergoeding of herstel van de schade, waarbij wordt aangesloten bij de hoogste maatman. Nog onbekend hoe ver deze claims terug kunnen gaan.
- Boetes die doeltreffend, evenredig en afschrikwekkend zijn.

NEEM NU **AL ACTIE!**

1. Breng nu al het loongebouw in kaart.
2. Als een loonkloof van ten minste 5% wordt geconstateerd in een categorie werknemers:
   - **(i)** stel vast of deze kloof objectief kan worden gerechtvaardigd (zal niet snel aan de orde zijn),
   - of
   - **(ii)** zet stappen om de kloof te dichten.