Workx Advocaten

IMPLEMENTATIEWET RICHTLIJN LOONTRANSPARANTIE

Nederland loopt achter, maar werkgevers moeten nú in actie komen

De EU-richtlijn loontransparantie verplicht werkgevers tot meer transparantie over beloning, om zo loonverschillen tussen mannen en vrouwen te verkleinen.

01. HET WETGEVINGSTRAJECT



19 januari 2026
Gewijzigde versie van het implementatiewetsvoorstel aangeboden aan de Raad van State

1 april 2026
De Raad van State publiceert zijn advies

7 juni 2026
Implementatiedeadline; Nederland haalt deze niet

1 januari 2027
Implementatie verwacht
→ zie update

2028
Eerste loonrapportage (over kalenderjaar 2027) indienen; exacte datum nog niet bekend

Het wetsvoorstel moet nu nog langs de Tweede en Eerste Kamer.

UPDATE SEPTEMBER 2026

Het wetsvoorstel is op 21 mei 2026 ingediend bij de Tweede Kamer. De plenaire behandeling staat gepland op 7 december 2026 en 11 januari 2027; daarna volgt de Eerste Kamer. Inwerkingtreding per 1 januari 2027 lijkt daardoor niet haalbaar. (bron: Salaris Vanmorgen, 21 september 2026)

NA DE **GEMISTE DEADLINE**

- Tussen 7 juni 2026 en de datum waar de regering op mikt, kunnen werknemers de richtlijn **niet rechtstreeks inroepen**.
- Rechters mogen er wel rekening mee houden bij de uitleg van bestaand Nederlands recht (richtlijnconforme interpretatie).
- Een afdwingbare rapportageplicht ontstaat pas na implementatie.

ADVIES **RAAD VAN STATE**

Onderschrijft het belang van gelijke beloning, maar plaatst kritische kanttekeningen. Opvallend: de kritiek op de **lidstaatoptie**.

De richtlijn biedt lidstaten de mogelijkheid loonrapportages (deels) door een overheidsdienst te laten opstellen, wat werkgevers zou ontlasten. De Nederlandse regering maakt hier geen gebruik van, zonder voldoende motivering: een gemiste kans volgens de RvS.

02. KERNVERPLICHTINGEN VOOR WERKGEVERS · DE KERN BLIJFT ONGEWIJZIGD

Informatieplicht bij sollicitaties

Kandidaten informeren over het aanvangssalaris of de salarisrange (niet verplicht al in de vacaturetekst).

Informatieplicht tijdens dienstverband

Werknemers krijgen op verzoek binnen twee maanden inzicht in hun individuele loonniveau én de gemiddelde lonen, uitgesplitst naar geslacht, voor gelijk of gelijkwaardig werk.

Rapportageplicht loonkloof

UITGESTELD

Eerste rapportage betreft kalenderjaar 2027, in te dienen in 2028 (exacte datum nog niet bekend), in plaats van het oorspronkelijk beoogde jaar 2026. Met uitzendkrachten: twee onderdelen, één over eigen werknemers en één over uitzendkrachten.

Rol OR

De ondernemingsraad wordt geraadpleegd over de juistheid van de loonrapportage, maar hoeft deze niet te bevestigen.

KOM NÚ IN ACTIE

1. Breng het loongebouw nú al in kaart.
2. Stel vast of sprake is van een loonkloof van 5% of meer.
3. Wacht niet tot de wet definitief is: de verplichtingen komen eraan.

Nederland loopt achter, maar de richting is duidelijk. Of de wetgever de adviespunten van de Raad van State overneemt, met name over de lidstaatoptie, zal bepalend zijn voor de definitieve lasten voor werkgevers.

Inhoud van de richtlijn zelf: zie onze eerder gepubliceerde onepager, www.workxadvocaten.nl/artikel.html?a=richtlijn-loontransparantie

Gebaseerd op ons artikel 'Implementatiewet Richtlijn Loontransparantie: Nederland loopt achter, maar werkgevers moeten nú in actie komen', 13 mei 2026 — workxadvocaten.nl
www.workxadvocaten.nl/artikel.html?a=implementatiewet-richtlijn-loontransparantie

MEER TIPS OF **ADVIES NODIG?**

Wij denken graag mee. Neem contact met ons op!