

Richtlijn gelijke beloning van mannen en vrouwen

De loonkloof tussen mannen en vrouwen bedraagt nog steeds zo'n 6% (gecorrigeerd) en is in de afgelopen jaren nauwelijks gedaald. Dit heeft gevolgen voor de positie en weerbaarheid van vrouwen, maar ondermijnt ook aantrekkelijk en verantwoord werkgeverschap en is maatschappelijk ongewenst. De Europese richtlijn voor gelijke beloning van mannen en vrouwen beoogt hier iets aan te doen en de loonkloof tussen mannen en vrouwen te verkleinen.

Transparantie

Binnen veel organisaties is sprake van een gebrek aan transparantie over de beloningsniveaus. Dit heeft tot gevolg dat beloningsdiscriminatie en vooroordelen op grond van geslacht onopgemerkt blijven of moeilijk te bewijzen zijn. De richtlijn introduceert daarom verschillende instrumenten om dit te verbeteren en het beginsel van gelijke beloning voor mannen en vrouwen te waarborgen.

Recht op informatie vóór indiensttreding

Op grond van de richtlijn krijgen sollicitanten het recht om van de potentiële werkgever informatie te ontvangen over het startsalaris of de beloningsbandbreedte. Deze informatie moet voorafgaand aan het sollicitatiegesprek worden verstrekt. Ook wordt het werkgevers verboden om te vragen naar de beloning bij een eerdere werkgever. Zo wordt voorkomen dat beloningsdiscriminatie doorwerkt in latere dienstverbanden.

Recht op informatie tijdens het dienstverband

Ook tijdens het dienstverband moeten werkgevers transparant zijn over beloningsniveaus. Zo moeten werkgevers informatie verstrekken over de criteria die worden gebruikt om (de ontwikkeling van) de beloning te bepalen. Deze criteria

moeten objectief en genderneutraal zijn. Werkgevers met minder dan 50 werknemers kunnen van deze verplichting worden vrijgesteld. Daarnaast mogen werknemers niet worden belet hun eigen beloning bekend te maken en krijgen werknemers het recht om schriftelijk informatie te ontvangen over de gemiddelde beloning van gelijke of gelijkwaardige werknemers, uitgesplitst naar geslacht. Dat is alleen anders wanneer het aantal gelijke of gelijkwaardige werknemers zodanig klein is dat de informatie herleidbaar zou zijn tot individuele personen. In dat geval hoeft de informatie alleen te worden verstrekt aan een werknemersvertegenwoordiging, de arbeidsinspectie of een orgaan voor gelijke behandeling.

Rapportageverplichting

Werkgevers met ten minste 100 werknemers krijgen verder de verplichting om periodiek aan een bevoegd orgaan te rapporteren over de loonkloof tussen mannen en vrouwen binnen de organisatie. Werkgevers met 100 tot 250 werknemers moeten elke 3 jaar gaan rapporteren over de loonkloof en werkgevers met ten minste 250 werknemers moeten elk jaar gaan rapporteren.

Als uit de rapportage een loonverschil van ten minste 5% blijkt dat niet kan worden gerechtvaardigd door objectieve, genderneutrale criteria, is de werkgever verplicht om samen met een werknemersvertegenwoordiging een beloningsevaluatie uit te voeren om het loonverschil in kaart te brengen, te verhelpen en te voorkomen.

Compensatie, bewijslast en benadelingsverbod

Op grond van de richtlijn hebben werknemers bij loondiscriminatie voortaan recht op volledige en onbeperkte compensatie. Hierbij kan gedacht worden aan achterstallige beloning, compensatie voor het verlies van kansen en immateriële schade.

Daarnaast verschuift de bewijslast voortaan naar de werkgever wanneer niet aan de verplichtingen uit de richtlijn is voldaan of wanneer de werknemer feiten en omstandigheden aanvoert die loondiscriminatie doen vermoeden. Het is dan aan de werkgever om te bewijzen dat geen loondiscriminatie heeft plaatsgevonden. Mogelijk zal de eerdergenoemde grens van 5% in de praktijk ook hier een rol gaan spelen, in die zin dat een loonverschil van ten minste 5% voldoende zal zijn om loondiscriminatie te doen vermoeden, waardoor de bewijslast naar de werkgever verschuift.

Verder mogen werknemers niet worden benadeeld vanwege het feit dat ze hun rechten op grond van de richtlijn hebben uitgeoefend of anderen daarbij hebben geholpen.

Implementatietermijn

De richtlijn moet uiterlijk 7 juni 2026 in Nederlandse wetgeving zijn geïmplementeerd. Uiterlijk vanaf dat moment zullen Nederlandse werkgevers dus aan de nieuwe verplichtingen moeten voldoen. Werkgevers doen er echter goed aan om de situatie binnen de organisatie ruim voor die datum in kaart te brengen. Het verkleinen van een eventueel loonverschil vereist immers een zorgvuldig proces dat enige tijd in beslag kan nemen.

Wat zijn de belangrijkste aandachtspunten voor werkgevers?

Op grond van de richtlijn gelijke beloning voor mannen en vrouwen dienen werkgevers onder meer rekening te houden met de volgende aandachtspunten:

1. Werkgevers zullen bestaande wervingsprocedures, beloningsstructuren, functiehuizen en criteria voor het bepalen van (de ontwikkeling van) de beloning tegen het licht moeten houden om aan de nieuwe verplichtingen te voldoen;
2. Werknemers krijgen onder meer het recht om schriftelijk informatie te ontvangen over de gemiddelde beloning van gelijke of gelijkwaardige werknemers, uitgesplitst naar geslacht;
3. Werkgevers met ten minste 100 werknemers zullen (drie)jaarlijks moeten rapporteren over de loonkloof binnen de organisatie;
4. Bij een loonverschil van ten minste 5% dat niet kan worden gerechtvaardigd door objectieve, genderneutrale criteria dient een beloningsevaluatie te worden uitgevoerd om het loonverschil in kaart te brengen, te verhelpen en te voorkomen.

BDO kan u van dienst zijn

De specialisten van BDO helpen u graag bij het in kaart brengen van de gevolgen van de richtlijn gelijke beloning van mannen en vrouwen en het opstellen of wijzigen van beleid, personeelsregelingen of overeenkomsten. Zo voldoet u snel aan de nieuwe verplichtingen en komt u niet voor vervelende verrassingen te staan.

Naast implementatie van de formele vereisten kunnen de HR-specialisten van BDO ook kijken naar bestaande wervingsprocedures, beloningsstructuren, functiehuizen en de criteria voor het bepalen van (de ontwikkeling van) de beloning. Hiermee draagt u bij aan aantrekkelijk en verantwoord werkgeverschap.

MEER INFORMATIE

Heeft u behoefte aan ondersteuning of meer informatie ten aanzien van de richtlijn gelijke beloning van mannen en vrouwen? Neem dan vrijblijvend contact op met één van onze specialisten.



Lorenz Bloem
Director Tax & Legal
E lorenz.bloem@bdo.nl
T 020 - 363 42 18



Frank van Vierssen
Senior Manager Tax & Legal | Arbeidsrecht
E frank.van.vierssen@bdo.nl
T 026 - 352 56 51



Barbara van Beurden-Vandenberghe
Senior Manager Tax & Legal | Arbeidsrecht
E barbara.van.beurden-vandenberghe@bdo.nl
T 073 - 640 57 67

Deze publicatie is zorgvuldig voorbereid en tot stand gekomen, maar is in algemene bewoordingen gesteld en bevat alleen informatie van algemene aard. Deze publicatie bevat geen advies voor concrete situaties, zodat uitdrukkelijk wordt afgeraden om zonder advies van een deskundige op basis van de informatie in deze publicatie te handelen, na te laten of besluiten te nemen. Voor het verkrijgen van een advies dat is toegesneden op uw concrete situatie, kunt u zich wenden tot BDO Accountancy, Tax & Legal B.V. of een van haar adviseurs. BDO Accountancy, Tax & Legal B.V., de met haar gelieerde partijen en haar adviseurs aanvaarden geen aansprakelijkheid voor schade die het gevolg is van handelen, nalaten of het nemen van besluiten op basis van de informatie in deze publicatie.

BDO is een op naam van Stichting BDO te Amsterdam geregistreerd merk.

In deze publicatie wordt BDO gebruikt ter aanduiding van de organisatie die onder de merknaam 'BDO' actief is op het gebied van de professionele dienstverlening (accountancy, belastingadvies en advisory).

BDO Accountancy, Tax & Legal B.V. handelt tevens onder de namen: BDO Accountants, BDO Accountants & Belastingadviseurs, BDO Belastingadviseurs, BDO Global Outsourcing, BDO IT Audit & Security, BDO IT Security, BDO International Tax Services, BDO Outsourcing, BDO Retail Accounting, BDO Tax,

BDO Tax Consultants, BDO Tax & Legal, BDO Legal, IT Risk Assurance. BDO Accountancy, Tax & Legal B.V. is lid van BDO International Ltd, een rechtspersoon naar Engels recht met beperkte aansprakelijkheid, en maakt deel uit van het wereldwijde netwerk van juridisch zelfstandige organisaties die onder de naam 'BDO' optreden.

BDO is de merknaam die wordt gebruikt ter aanduiding van het BDO-netwerk en van elk van de BDO Member Firms.