



De rol van de OR bij beloningstransparantie

OP 10 MEI 2023 ZIJN ER NIEUWE EUROPESE REGELS VASTGESTELD OM ERVOOR TE ZORGEN DAT MANNEN EN VROUWEN EVENVEEL GAAN VERDIENEN VOOR HETZELFDE WERK. DIE REGELS DWINGEN ONDERNEMINGEN MEER OPENHEID TE GEVEN OVER HOE SALARISSEN WORDEN BEPAALD.¹ DEZE NIEUWE REGELS GELDEN VOOR ALLE ONDERNEMINGEN, ZOWEL IN DE PUBLIEKE ALS DE PRIVATE SECTOR. NEDERLAND MOET DEZE EUROPESE REGELS UITERLIJK OP 7 JUNI 2026 HEBBEN OPGENOMEN IN DE NATIONALE WETGEVING. DE ONDERNEMINGSRAAD SPEELT HIERBIJ EEN BELANGRIJKE ROL. AAN DE AMBTELIJK SECRETARIS OM HIER GOED OVER GEÏNFORMEERD TE ZIJN.

Door Michelle Maaijen

Stimulerende taak

De ondernemingsraad heeft op grond van artikel 28 lid 3 WOR de taak om in het algemeen te waken tegen discriminatie in de onderneming en om gelijke behandeling van mannen en vrouwen te bevorderen. Gelijke behandeling heeft ook betrekking op het beloningsbeleid. De ondernemingsraad kan stimuleren dat de onderneming zich tijdig voorbereidt op de nieuwe regels over beloningstransparantie en die ook correct naleeft.

Instemmingsrecht - aanstellingsbeleid

Op grond van artikel 27 lid 1 sub e WOR heeft de ondernemingsraad instemmingsrecht bij vaststelling, wijziging of intrekking van een regeling op het gebied van het aanstellings-, ontslag- of bevorderingsbeleid. Hieronder valt de behandeling van sollicitanten. Ook het aspect van gelijke behandeling speelt hierbij een belangrijke rol. De nieuwe regels kunnen leiden tot instemmingsrecht van de ondernemingsraad omdat de sollicitatieprocedure mogelijk moet worden gewijzigd om in lijn te zijn met deze regels.

Openheid voor je begint met werken

Ondernemingen moeten sollicitanten gaan vertellen wat ze gaan verdienen, of een schatting hiervan, op basis van eerlijke criteria die voor mannen en vrouwen hetzelfde zijn. Als er een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) is, moeten ze sollicitanten ook informeren over de salarisregels die daarin staan voor de functie waarop ze solliciteren. Deze informatie moet beschikbaar zijn voordat het sollicitatiegesprek begint, zodat er open kan worden gesproken over het salaris. Die informatie kan bijvoorbeeld worden verstrekt in de vacature of direct bij aanvang van het sollicitatiegesprek.

Bedrijven mogen niet meer vragen wat werknemers bij hun vorige banen verdienen. Ook moeten vacatures en functietitels neutraal zijn en mag er niet worden gediscrimineerd tijdens de sollicitatieprocedure.

Instemmingsrecht – beloningsbeleid

Op grond van artikel 27 lid 1 sub c WOR heeft de ondernemingsraad instemmingsrecht bij vaststelling, wijziging of intrekking van een belonings- of

functiewaarderingsstelsel. Dit gaat over onder andere de wijze waarop beloningen worden berekend en functies worden gewaardeerd. Het kan ook betrekking hebben op onderlinge rangorde van beloningen (bijvoorbeeld door indeling in loongroepen of salarisschalen). De nieuwe regels op dit gebied kunnen leiden tot instemmingsrecht van de ondernemingsraad omdat door de onderneming mogelijk een beloningsbeleid moet worden opgesteld of aangepast om te kunnen voldoen aan de nieuwe regels.

Inzicht in het beloningsbeleid

Alle ondernemingen worden verplicht om hun werknemers gemakkelijk toegang te geven tot de criteria die worden gebruikt voor het bepalen van de beloning, de beloningsniveaus en de beloningsontwikkeling van werknemers. Ondernemingen die al een duidelijk overzicht hebben van functies en bijbehorende salarissen zijn hier grotendeels al klaar voor. Andere ondernemingen zullen dit nog moeten opstellen. Werknemers moeten door de onderneming jaarlijks worden geïnformeerd over hun recht op deze informatie en hoe ze daar toegang tot kunnen krijgen.

Recht op informatie

Het recht op informatie over het beloningsbeleid in de onderneming is voor de ondernemingsraad al op een aantal punten in de WOR vastgelegd. Met de nieuwe regels wordt het recht op informatie voor de ondernemingsraad uitgebreid. Zo kan de ondernemingsraad namens werknemers schriftelijke informatie opvragen over hun individuele beloningsniveau en de naar geslacht uitgesplitste gemiddelde beloningsniveaus voor categorieën werknemers die dezelfde of gelijkwaardige arbeid verrichten.

Rapporteren over het salaris

Ondernemingen met honderd of meer werknemers krijgen bovendien een informatieplicht: ze moeten regelmatig de

beloningsverschillen tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers publiceren, niet alleen voor het hele personeel, maar ook uitgesplitst naar gelijkwaardige functies. Deze jaarlijkse beloningsanalyse moet met de ondernemingsraad worden besproken.

Als uit deze rapporten blijkt dat er een ongerechtvaardigd verschil van vijf procent of meer is in salaris tussen mannen en vrouwen, moeten ondernemingen dit verschil onderzoeken. De onderneming moet samen met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging zoeken naar een oplossing.

Procesbevoegdheid

Tot slot geven de nieuwe regels de ondernemingsraad de bevoegdheid om een administratieve of gerechtelijke procedure te starten bij een vermeende inbreuk op de rechten en verplichtingen ten aanzien van gelijke beloning. De ondernemingsraad kan met instemming van de werknemer optreden namens, of ter ondersteuning van, een werknemer die het vermeende slachtoffer is van ongelijke beloning.

Als er sprake is van ongelijke beloning hebben werknemers recht op volledige compensatie. Of dit betekent dat de huidige regel in Nederland, dat je tot vijf jaar terug loon kunt vorderen, verandert, moet nog worden uitgezocht.

Conclusie

De nieuwe regels ten aanzien van beloningstransparantie geven de ondernemingsraad meer middelen in handen om gelijke beloning en gelijke behandeling in de onderneming waar nodig af te dwingen. De ondernemingsraad zal die middelen pas kunnen gebruiken vanaf medio 2026. Tot die tijd kan de ondernemingsraad wel de onderneming stimuleren zich voor te bereiden op deze nieuwe regels. Dat kan het inzetten van die middelen voorkomen.

¹ Richtlijn 2023/970 ter versterking van de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid door middel van beloningstransparantie en handhavingmechanismen.



MICHELLE MAAIJEN

Advocaat bij Pallas Advocaten
in Rotterdam



[PALLAS Advocaten](https://www.pallas.nl)

www.pallas.nl
T: 085 070 47 12
M: info@pallas.nl