

# RICHTLIJN LOONTRANSPARANTIE

## Arbeidsrecht voor de overheid

### 01 Wanneer gaat de richtlijn gelden?

De Europese implementatiedeadline was 7 juni 2026. Nederland heeft deze deadline niet gehaald en streeft naar inwerkingtreding op 1 januari 2027.

Ambtenaren die werkzaam zijn bij (semi)overheidswerkgevers kunnen echter op onderdelen een rechtstreeks beroep doen op de richtlijn. Overheidswerkgevers kunnen daardoor nu al met verplichtingen uit de richtlijn worden geconfronteerd.

### 02 Welke rapportageverplichting geldt?

Werkgevers met 100 of meer werknemers moeten rapporteren over beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen. Hoe vaak zij moeten rapporteren, hangt af van het aantal werknemers.

#### 100–149 werknemers

#### Eens per drie jaar

De eerste rapportage gaat over 2030 en moet uiterlijk 7 juni 2031 worden ingediend.

#### 150–249 werknemers

#### Eens per drie jaar

De eerste rapportage gaat over 2027 en moet uiterlijk 7 juni 2028 worden ingediend.

#### 250 of meer werknemers

#### Jaarlijks

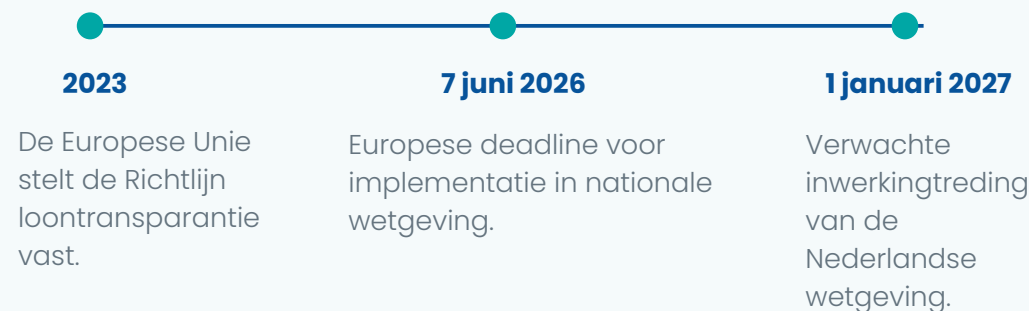
De eerste rapportage gaat over 2027 en moet uiterlijk 7 juni 2028 worden ingediend.

## HET ARBEIDSRECHTTEAM

Het arbeidsrechtteam van Vijverberg Advocaten & Adviseurs adviseert overheidswerkgevers over uiteenlopende arbeidsrechtelijke vraagstukken. Van arbeidsongeschiktheid en integriteit tot loontransparantie.

Wij denken graag mee over een praktische en juridisch houdbare aanpak.

### Tijdslijn



### 03 Wat als er sprake is van een ongerechtvaardigd loonverschil?

Is er een ongerechtvaardigd loonverschil van 5% of meer tussen mannen en vrouwen dat niet binnen zes maanden is weggenomen? Dan moet een loonevaluatie worden uitgevoerd.

#### Dit betekent:

- een plan van aanpak opstellen;
- samenwerken met de ondernemingsraad en eventueel de vakbonden;
- informatie delen met medewerkers, de ondernemingsraad en het monitoringsorgaan;
- het wegwerken van het ongerechtvaardigde verschil

### 04 Wat zijn de risico's?

#### Niet-naleving kan grote gevolgen hebben, waaronder:

- Werknemers kunnen volledige compensatie vorderen, zoals achterstallig loon, gemiste salarisgroei, bonussen en immateriële schade.
- Er geldt een omkering van de bewijslast: de werkgever moet aantonen dat geen sprake is van discriminatie of een ongerechtvaardigd loonverschil.
- Organisaties worden steeds vaker aangesproken op gelijke beloning en transparantie. Daardoor kan ook reputatieschade ontstaan.
- Organisaties kunnen een bestuurlijke boete opgelegd krijgen.

### 05 Wat kunt u nu al doen?

Een goede voorbereiding beperkt risico's en zorgt dat u straks aan de nieuwe verplichtingen voldoet.

**Werkgevers kunnen nu al aan de slag.**

**[Bekijk de checklist](#)**

#### DESKUNDIG

Adviseurs en advocaten gespecialiseerd in arbeidsrecht voor de overheid.

#### BETROKKEN

Sparringpartners die meedenken over de beste aanpak.

#### PRAKTISCH

Advies, procedures, second opinion of brainstorm.

#### Vragen?

Neem contact op met ons arbeidsrechtteam. Wij staan graag voor u klaar.