



GEPUBLICEERD: 11 MEI 2026

De Wet implementatie richtlijn loontransparantie markeert een fundamentele verschuiving in hoe organisaties hun belonings- en functiewaarderingsbeleid vormgeven. Hoewel de inwerkingtreding in Nederland is voorzien voor 1 januari 2027, is de impact op werkgeversorganisaties en de ondernemingsraad (OR) nu al aanzienlijk. Waar beloningsverschillen voorheen vaak in nevelen gehuld bleven, verplicht de wet nu tot volledige openheid. Voor de OR betekent dit een uitbreiding van zijn instrumentarium via de Wet op de ondernemingsraden (WOR).

Verankering in de WOR: Artikel 27 en 31

De meest directe impact op de OR verloopt via de wijziging van artikel 27 lid 1c WOR. In de huidige tekst heeft de OR instemmingsrecht op de introductie van en wijzigingen in het functiewaarderingsstelsel. De nieuwe wet scherpt dit aan met een tekstuele aanpassing en vier nieuwe onderdelen voor artikel 27 WOR lid 1c: werkgevers moeten aantonen dat hun functiewaarderingsstelsels gebaseerd zijn op genderneutrale criteria en functies ingedeeld zijn in vergelijkbare categorieën. Voor de OR betekent dit een directer instemmingsrecht op de methodieken waarmee functies worden ingedeeld en gewaardeerd.

Daarnaast wordt de informatiepositie van de OR versterkt via artikel 31 WOR. Werkgevers worden verplicht om de OR te voorzien van de rapportages die inzicht geven in de opbouw en ontwikkeling van de lonen en daarmee over de loonkloof tussen mannen en vrouwen. De OR heeft recht op inzage in de geanonimiseerde loongegevens van groepen werknemers die gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten. Afhankelijk van de omvang van de organisatie moet dit jaarlijks of driejaarlijks gebeuren. De ondernemingsraad heeft het recht om deze rapportages te ontvangen en te bespreken.

Gezamenlijke Beloningsevaluatie

Wanneer uit de rapportages blijkt dat de gemiddelde beloningskloof tussen mannen en vrouwen groter is dan 5% en de werkgever dit verschil niet kan rechtvaardigen op basis van objectieve factoren, treedt een dwingend mechanisme in werking: de gezamenlijke beloningsevaluatie. In deze evaluatie moet de werkgever samen met de OR de oorzaken van de loonkloof analyseren en corrigerende maatregelen formuleren. Dit geeft de OR een cruciale stem in het herstellen van loonrechtvaardigheid binnen de organisatie.

SAMEN UITBLINKEN

Onze advocaten en het ondersteunend personeel vormen een sterk, gedreven team. Samen werken we snel, accuraat en doelgericht om onze klanten maximaal te ondersteunen. **Samen uitblinken** is waar we voor staan.

CONTACTGEGEVENS

De Voort Advocaten | Mediators
Professor Cobbenhagenlaan 75
5037 DB Tilburg
Telefoon: [013 466 88 88](tel:0134668888)
Fax: [013 466 88 66](tel:0134668866)
E-mail: advocaten@devoort.nl

POSTADRES

Postbus 414
5000 AK Tilburg

Vorbereiding is key

Hoewel in de parlementaire geschiedenis wordt ingeschat dat organisaties die al een functiewaarderingsysteem hebben slechts één uur nodig hebben om hun systemen te controleren, is de praktijk toch weerbarstiger. De ervaring leert dat ook in die organisaties waar al een functiewaarderingsysteem is ingericht, dit niet altijd goed is onderhouden. Laat staan als er nog geen sprake is van een geïmplementeerd functiewaarderingsysteem, dan is er serieus werk aan de winkel.

Data om in de gaten te houden

De implementatie van de wet is voorzien voor 1 januari 2027, daarmee geldt de aanpassing van het instemmingsrecht en de informatievoorziening voor de OR al direct. Voor organisaties met meer dan 150 medewerkers wordt de eerste loonrapportage uiterlijk 7 juni 2028 verwacht. Organisaties met meer dan 250 medewerkers hadden eigenlijk op 7 juni 2027 al moeten rapporteren, maar dat wordt (waarschijnlijk) vanwege de late implementatie van de richtlijn verschoven naar 7 juni 2028. Werkgevers tussen de 100 en 149 medewerkers dienen uiterlijk 7 juni 2031 te rapporteren. Dit lijkt wellicht nog ver weg, maar het is beter om nu al de basics op orde te hebben

Advies nodig?

Neem contact op met onze [arbeidsrecht](#)- en [medezeggenschapsadvocaten](#).



MR. JOLANDE JANSSEN

Advocaat

j.janssen@devoort.nl

[013-4668883](tel:013-4668883)

SAMEN UITBLINKEN

Onze advocaten en het ondersteunend personeel vormen een sterk, gedreven team. Samen werken we snel, accuraat en doelgericht om onze klanten maximaal te ondersteunen. **Samen uitblinken** is waar we voor staan.

CONTACTGEGEVENS

De Voort Advocaten | Mediators
Professor Cobbenhagenlaan 75
5037 DB Tilburg
Telefoon: [013 466 88 88](tel:0134668888)
Fax: [013 466 88 66](tel:0134668866)
E-mail: advocaten@devoort.nl

POSTADRES

Postbus 414
5000 AK Tilburg