



Wet implementatie Richtlijn loontransparantie mannen en vrouwen

Stand per 5 juni 2026

Actuele status in Nederland

Het wetsvoorstel is, na advies Raad van State op 2 april 2026, op 21 mei 2026 ingediend bij Tweede Kamer. Vooruitlopend op het aannemen van het wetsvoorstel wordt 1 januari 2027 als verwachte ingangsdatum voor deze wet aangehouden.

Kernverplichtingen voor alle werkgevers

- gelijk loon voor gelijke of gelijkwaardige arbeid
- objectieve en genderneutrale functiewaardering en beloningscriteria
- vooraf informatie geven over loon of loonbandbreedte bij werving
- niet vragen naar huidig of eerder salaris van sollicitanten

Overzicht van verplichtingen voor werkgevers, afhankelijk van personeelsomvang

Omvang werkgever	Belangrijkste verplichtingen	Vanaf wanneer
< 50 werknemers	Algemene regels: transparantie bij werving, objectieve en genderneutrale beloningssystematiek, geen vragen naar salarisverleden.	Verwacht vanaf 1 jan 2027
50-99 werknemers	Algemene regels + werknemers toegang geven tot criteria voor loonontwikkeling.	Verwacht vanaf 1 jan 2027
100-149 werknemers	Algemene regels + rapportageplicht eens per 3 jaar + mogelijk gezamenlijke beloningsevaluatie bij onverklaarde kloof.	Eerste rapportage uiterlijk 7 jun 2031 over 2030.
150-249 werknemers	Algemene regels + rapportageplicht eens per 3 jaar + mogelijk gezamenlijke beloningsevaluatie.	Eerste rapportage uiterlijk 7 jun 2028 over 2027.
250+ werknemers	Algemene regels + jaarlijkse rapportageplicht + mogelijk gezamenlijke beloningsevaluatie.	Eerste rapportage uiterlijk 7 jun 2028 over 2027

Zwaardere verplichting bij onverklaarde loonkloof

Bij werkgevers met een rapportageplicht kan een onverklaard loonverschil van meer dan 5% leiden tot een verplichte gezamenlijke beloningsevaluatie met werknemersvertegenwoordigers.

Rechten van werknemers op grond van deze wet

Werknemers krijgen recht op toegang tot de criteria die worden gebruikt om loon en loonniveaus vast te stellen. Voor werkgevers met minstens 50 werknemers geldt daarnaast ook transparantie over de criteria voor loonontwikkeling. Dat betekent in de praktijk dat een werkgever moet kunnen uitleggen op basis van welke



objectieve en genderneutrale criteria iemand wordt ingeschaald, doorgroeit of salarisverhoging krijgt. Bovendien krijgen werknemers een concreter informatierecht over beloning. Onder de EU-richtlijn moeten werknemers informatie kunnen opvragen over hun eigen loonniveau én over de gemiddelde beloningsniveaus, uitgesplitst naar geslacht, van werknemers die hetzelfde of gelijkwaardig werk doen.

Een werkgever kan niet meer kan volstaan met antwoorden als “historisch zo gegroeid”, “marktconform”, of “managerial discretion”, als daar geen objectieve en genderneutrale onderbouwing onder ligt. Juist omdat werknemers recht krijgen op informatie over criteria en vergelijkingsniveaus, moet een antwoord consistent, controleerbaar en objectief zijn. Als dat niet lukt, vergroot dat het risico dat een werknemer het antwoord ziet als aanwijzing voor ongelijke beloning. De richtlijn regelt ook dat in gerechtelijke procedures de bewijslast in belangrijke mate verschuift richting werkgever: als een werknemer feiten aandraagt die op discriminatie kunnen wijzen, moet de werkgever aantonen dat het gelijkheidsbeginsel niet is geschonden. Lukt dat onvoldoende dan is het meest waarschijnlijke gevolg claims op nabetaling of schadevergoeding, nog los van de reputatieschade.

Hoe hiermee om te gaan?

Het draait om de uitlegbaarheid van beloningsverschillen. De basis daarvoor wordt gelegd door het functiegebouw, mits opgezet met behulp van een methode van functiewaardering. Een tweede aspect is een beloningsbeleid (niet beperkt tot de vaste beloning, ook variabele beloning en andere beloningselementen worden meegenomen in vergelijkingen). In een vrijblijvend gesprek laten wij zien welke stappen in uw organisatie nodig zijn om de risico's te minimaliseren.