

overzicht Wet loontransparantie en de OR

Dit overzicht hoort bij het CT².nl-artikel over de Wet loontransparantie. Gebruik het als naslagwerk voor de instemmings- en raadplegingsmomenten en de bijbehorende actiepunten.

tabel 1: rechten, plichten en aard per onderwerp

Wat moeten OR, Bestuurder en HR doen per onderwerp? En geldt de verplichting voor de Bestuurder altijd of alleen op verzoek (van de medewerker of van de OR?)

onderwerp	OR	actief of op verzoek	Bestuurder	HR
criteria loon en loonniveaus (alle werkgevers)	Instemmingsrecht bij vaststelling, wijziging of intrekking van criteria en categorie-indeling en beloningssystematiek (WOR art. 27)	actief (geen verzoek nodig)	instemmingsaanvraag indienen vóór vaststelling; criteria actief toegankelijk maken voor medewerkers	criteria documenteren en actief beschikbaar stellen aan alle medewerkers in de organisatie
criteria loonontwikkeling (bij organisatie met 50+ medewerkers)	loopt mee met instemmingsrecht bij vaststelling, wijziging of intrekking van criteria en beloningssystematiek (WOR art. 27)	actief (geen verzoek nodig)	actief toegankelijk maken voor medewerkers (bij organisatie met 50+ medewerkers)	beleid en communicatie aanpassen richting alle medewerkers
loonrapportage (bij organisatie met 100+ medewerkers)	<ul style="list-style-type: none"> methode en onderbouwing opvragen overleg tussen OR en Bestuurder over loonrapportages 	actief (verplicht opstellen en verstrekken)	loonrapportage opstellen; OR schriftelijk informeren en raadplegen	loongegevens aanleveren en systeem inrichten voor rapportage
herstel ongerechtvaardigde loonverschillen (alle werkgevers)	instemmingsrecht bij herstelbesluit loonkloof: beoordelen of maatregelen toereikend zijn en termijnen realistisch zijn	actief (herstelplicht)	instemmingsaanvraag loonkloof indienen met vastgestelde verschillen, herstelmaatregelen en termijn	<ul style="list-style-type: none"> herstelplan loonkloof maken instemmingsaanvraag voorbereiden aanpassingen in loonbeleid en -niveaus doorvoeren na instemming van OR
loonevaluatie + plan van aanpak (na 6 maanden, met loonkloof van meer dan 5%) (bij organisatie met 100+ medewerkers)	instemmingsrecht bij loonevaluatie en plan van aanpak: beoordelen op volledigheid en effectiviteit	actief (als aan drie voorwaarden is voldaan)	instemmingsaanvraag indienen als kloof niet binnen 6 maanden hersteld; loonevaluatie uitvoeren	<ul style="list-style-type: none"> evaluatie herstelplan loonkloof uitvoeren na instemming OR aanpassingen in beloningssysteem implementeren

onderwerp	OR	actief of op verzoek	Bestuurder	HR
loonswijgbedingen (alle werkgevers)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ signaleren en vragen stellen vanuit informatierecht (WOR art. 31) ▪ bespreken document overzicht loonswijgbeding in organisatie-documenten en/of arbeidsovereenkomsten ▪ geen apart nieuw instemmingsmoment 	actief (bedingen moeten worden verwijderd)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ bestaande bedingen toetsen; contracten, handboeken en reglementen aanpassen ▪ OR voorzien van document met gedetailleerd overzicht van alle loonswijgbedingen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ arbeidscontracten, personeelshandboek en procedures controleren en aanpassen ▪ actief medewerkers inlichten over vervallen loonswijgbeding
verplicht jaarlijkse informatie aan alle medewerkers over informatierecht en hoe toe te passen (alle werkgevers)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ bespreken hoe de Bestuurder dit organiseert (WOR art. 31 informatierecht) ▪ geen apart nieuw instemmingsmoment 	actief (jaarlijkse plicht)	jaarlijks medewerkers informeren over hun informatierecht en de stappen om dat uit te oefenen	jaarlijkse communicatie inrichten en uitvoeren
informatie eigen loon op verzoek (alle werkgevers)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ jaarlijks (of vaker) aantallen en inhoud verzamelde informatieverzoeken bespreken met Bestuurder (WOR art. 31 informatierecht) ▪ geen apart nieuw OR-recht 	op verzoek medewerker (binnen 2 maanden)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ op verzoek van medewerker schriftelijk informeren binnen 2 maanden ▪ jaarlijks geanonimiseerd overzicht voor OR voorbereiden met aantallen en inhoud informatieverzoeken 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ proces inrichten voor tijdige afhandeling van individuele informatieverzoeken ▪ maken: geanonimiseerd overzicht met aantallen en inhoud informatieverzoeken

tabel 2: actiepunten OR per fase

Van voorbereiding tot verankering: wat doet de OR, wanneer en op welke basis van welke wetsartikelen?

fase	wanneer	OR-actie	juridische grondslag
voorbereiding OR (nú al doen)	vóór inwerkingtreding van de wet	<ul style="list-style-type: none"> ▪ navraag doen bij Bestuurder: hoe ziet het huidige functiewaarderingssysteem eruit? ▪ beoordelen of criteria objectief en genderneutraal zijn ▪ inventariseren welke criteria gelden voor loon en loonontwikkeling. ▪ bespreken als OR welke instemmingsaanvragen eraan komen en wie dat oppakt 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ WOR art. 27 - instemmingsrecht (bij invoering, wijziging of intrekking) ▪ WOR art. 31 - informatierecht
instemmingsaanvraag 1	vóór vaststelling, wijziging of intrekking van criteria en categorie-indeling	<ul style="list-style-type: none"> ▪ instemmingsaanvraag ontvangen en beoordelen ▪ toetsen: zijn de criteria objectief, genderneutraal en toetsbaar? ▪ beoordelen of de categorie-indeling eerlijk en vergelijkbaar is ▪ zo nodig nadere informatie opvragen bij Bestuurder 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ WOR art. 27 - instemmingsrecht ▪ WOR art. 25 - informatierecht bij adviesaanvraag
loonrapportage (100+ medewerkers)	zodra de loonrapportage is opgesteld en verstrekt	<ul style="list-style-type: none"> ▪ schriftelijke informatie ontvangen en inhoudelijk beoordelen ▪ raadpleging: oordeel geven over de getrouwheid van de rapportage ▪ zo nodig methode en nadere onderbouwing opvragen ▪ signaleren of de rapportage aanleiding geeft tot een herstel- of evaluatietraject 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ WOR art. 31 - informatierecht ▪ WOR art. 23 - initiatiefrecht
instemmingsaanvraag 2 → herstelplan	zodra blijkt dat herstel nodig is: loonkloof is meer dan 5% in een categorie en deze is niet objectief gerechtvaardigd	<ul style="list-style-type: none"> ▪ instemmingsaanvraag ontvangen met: vastgestelde verschillen, redenen, maatregelen, functies/categorieën en termijn ▪ controleren: welk loonverschil wordt hersteld, voor wie, en wanneer precies? ▪ vage plannen of open termijnen zijn geen toereikende grondslag voor instemming ▪ afspraken vastleggen over monitoring en terugkoppeling 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ WOR art. 27 - instemmingsrecht

fase	wanneer	OR-actie	juridische grondslag
instemmingsaanvraag 3 → als na 6 maanden herstelplan was niet succesvol	als loonkloof meer dan 5% in een categorie is en deze niet objectief gerechtvaardigd en niet binnen 6 maanden hersteld is	<ul style="list-style-type: none"> ▪ instemmingsaanvraag ontvangen over loonevaluatie en herstelplan ▪ controleren of de loonevaluatie alle wettelijk vereiste onderdelen bevat ▪ beoordelen of het herstelplan concreet en effectief is ▪ afspraken vastleggen over evaluatie van eerdere maatregelen en voortgangsbewaking 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ WOR art. 27 - instemmingsrecht
verankering (doorlopend)	na invoering van de wet en na elk instemmingsbesluit	<ul style="list-style-type: none"> ▪ stel een vaste contactpersoon aan die de voortgang bewaakt ▪ plan een terugkommoment: zijn de loonverschillen na zes maanden daadwerkelijk kleiner geworden? ▪ vergelijk de nieuwe loonrapportage met de nulmeting ▪ staat herstel stil? Zet het dan opnieuw op de agenda via het initiatiefrecht (WOR art. 23) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ WOR art. 31 - informatierecht ▪ WOR art. 27 - instemmingsrecht