

# Grote risico's bij het ontbreken van een OR: de impact van de Richtlijn Loontransparantie

Maart 2026

In Nederland heeft nog steeds een groot deel van de ondernemingen met vijftig of meer werknemers geen ondernemingsraad (hierna: OR). En dat terwijl er een wettelijke verplichting is. Tot nu toe werd hier door de overheid zelden op gehandhaafd, maar de komst van de Europese Richtlijn Loontransparantie (hierna: richtlijn) en de hierop aansluitende Nederlandse wetgeving brengt hier verandering in. Het ontbreken van een OR wordt namelijk niet langer alleen een kwestie van het ontbreken van medezeggenschap, maar vormt een direct obstakel voor het voldoen aan de nieuwe Europese verplichtingen. Werkgevers met 100 of meer werknemers moeten straks namelijk verplicht rapporteren over de loonkloof. De OR speelt daarbij een belangrijke rol. Organisaties zonder OR lopen hierdoor risico's.

## Sleutelrol

De richtlijn kent een belangrijke rol toe aan de OR: zij is betrokken bij het bevestigen van de juistheid van de verplichte loonkloofrapportage. Werkgevers moeten inzicht geven in eventuele verschillen tussen de beloning van mannen en vrouwen bij gelijkwaardig werk. Wanneer er geen OR is maar die er wel had moeten zijn, is deze controle niet mogelijk. De werkgever voldoet dan per definitie niet aan de Europese regels.

Daarnaast speelt de OR een belangrijke rol bij het vaststellen van loonstructuren en objectieve functiewaardering. De wetgeving verplicht werkgevers om helder te zijn over hun functiestructuur die tot eerlijke en verifieerbare beloningsverhoudingen leidt. Dit sluit direct aan op het instemmingsrecht van de OR op grond van artikel 27 WOR. Pas na instemming van de OR geldt dat loonstructuren en -indelingen daadwerkelijk "overeengekomen" zijn, zoals de richtlijn voorschrijft. Een organisatie zonder OR kan die instemming niet realiseren en voldoet daarmee automatisch niet aan deze verplichting.

## OR noodzakelijk bij aanpak van loonverschillen

Worden er ongerechtvaardigde loonverschillen vast-

gesteld? Ook dan is de OR onmisbaar. Werkgevers moeten in dat geval binnen een redelijke termijn maatregelen treffen om de verschillen op te lossen. Van de OR wordt verwacht dat zij meedenkt over oorzaken, beloningsbeleid en het toepassen van objectieve criteria. Dit vraagt van OR'en dat zij tijdig investeren in relevante kennisgebieden, zoals beloningssystemen en genderneutrale functiewaardering.

## De verplichte gezamenlijke loonevaluatie

Mogelijk ontstaat het grootste knelpunt bij de gezamenlijke loonevaluatie. Wanneer uit de loonrapportage blijkt dat er sprake is van een duidelijke, niet-uitlegbare loonkloof, moeten de werkgever en de OR samen een diepgaande evaluatie uitvoeren. Deze evaluatie leidt tot een bindend actieplan met concrete maatregelen, een tijdsplan en afspraken over monitoring. De wetgever heeft bewust voor een procedure gekozen die via het instemmingsrecht van de OR verloopt, omdat de evaluatie nauw aansluit op het onderwerp beloning. Een organisatie die geen OR heeft, kan deze gezamenlijke evaluatie niet uitvoeren en blijft daardoor structureel in overtreding.

## Omkering van de bewijslast: extra risico voor werkgevers zonder OR

De wetgever heeft bovendien een stevig handhavinginstrument opgenomen: omkering van de bewijslast. Wanneer een werkgever niet aan de verplichtingen met betrekking tot loontransparantie voldoet, hoeft de werknemer niet langer aan te tonen dat er sprake is van ongelijke beloning. In plaats daarvan moet de werkgever bewijzen dat alles wél correct is. Voor organisaties die geen OR hebben, en daardoor de vereiste stappen niet hebben doorlopen, is die bewijslast niet te dragen. Daarmee ontstaat een kwetsbare juridische positie in procedures over beloning en discriminatie.

### Boetes tot €10.300

Het wetsvoorstel stelt overtreding van de wet strafbaar via bestuurlijke boetes. Deze kunnen oplopen tot € 10.300,-. Het is nog niet duidelijk of dit eenmalige boetes zijn, of dat deze per werknemer worden opgelegd. In beide scenario's zijn de financiële gevolgen voor werkgevers aanzienlijk.

Werkgevers zonder OR lopen risico op deze boetes.

### Geen ontsnappingsroute: de wetgever kiest een harde lijn

Opvallend is dat de wetgever geen alternatief toestaat voor bedrijven die eigenlijk een OR móeten hebben, maar er geen hebben ingesteld. Kleinere ondernemingen die niet OR-plichtig zijn, mogen wél aan de verplichtingen voldoen zonder OR of personeelsvertegenwoordiging.

De boodschap: wie de WOR niet naleeft, krijgt geen vrijstelling of alternatief om alsnog aan Europese wetgeving te voldoen. Daarmee wordt de oude "stille overtreding" van de WOR nu een direct obstakel voor rechtmatige bedrijfsvoering.

### Tijd voor actie: wat betekent dit voor werkgevers en OR'en?

Met de komst van de richtlijn en wetgeving ontstaat voor bestaande OR'en een nieuwe verantwoordelijkheid. Zij moeten zich voorbereiden op hun nieuwe rol als inhoudelijk partner bij belonings- en HR-beleid. Dat vraagt om het opbouwen van kennis en expertise. Tegelijkertijd biedt het hen een unieke kans om hun positie te versterken en invloed uit te oefenen op beleid dat een grote impact heeft op werknemers: beloning, waardering en gelijkheid.

Voor OR-plichtige organisaties die nog geen OR hebben wordt de situatie urgenter. Zij moeten op korte termijn een OR inrichten.

Alleen dan kunnen zij voldoen aan Europese verplichtingen en juridische en financiële risico's voorkomen.



### Neem contact met ons op

De experts van Montae & Partners staan klaar om u te ondersteunen. Heeft u vragen of wilt u weten wat voor u kunnen betekenen? Neem gerust contact met ons op.



**Heleen  
Vaandrager**

 [heleen.vaandrager@montaepartners.nl](mailto:heleen.vaandrager@montaepartners.nl)

 +31 (0)6 25 33 46 50

 [www.montaepartners.nl](http://www.montaepartners.nl)

