

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Postbus 90801

2509 LV DEN HAAG

Datum

20 mei 2025

Ons kenmerk

2025-010012

Uw brief van

28 maart 2025

Contactpersoon

Uw kenmerk

2025-0000071122

Onderwerp

Wetgevingstoets concept voor Wet implementatie Richtlijn loontransparantie mannen en vrouwen

Geachte heer Van Hijum,

Bij brief van 28 maart 2025 is de Autoriteit Persoonsgegevens (AP) op grond van het bepaalde in artikel 36, vierde lid, van de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG), geraadpleegd over het concept voor Wijziging van de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen en enige andere wetten in verband met de implementatie van Richtlijn (EU) 2023/970 ter versterking van de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardiger arbeid door middel van beloningstransparantie en handhavingsmechanismen (Wet implementatie Richtlijn loontransparantie mannen en vrouwen) (hierna: het concept).

De AP heeft een aanmerking die om aanpassing van het concept vraagt.

Hoofdlijn

- Het concept motiveert onvoldoende waarom geen gebruik wordt gemaakt van de mogelijkheid voor lidstaten om alleen de werknemersvertegenwoordigers, de arbeidsinspectie of het orgaan voor gelijke behandeling toegang te geven tot de looninformatie die mogelijk herleidbaar is tot identificeerbare werknemers. Deze keuze vergt een nadere motivering en heroverweging.

Datum
20 mei 2025

Ons kenmerk
2025-010012

Strekking van het concept

Richtlijn (EU) 2023/970 beoogt gelijke beloning voor mannen en vrouwen te bevorderen.¹ Het concept implementeert deze Richtlijn² en creëert daartoe onder ander de grondslag voor het verstrekken van looninformatie. Deze loongegevens mogen uitsluitend worden gebruikt voor de toepassing van het beginsel van gelijke beloning.³ Er geldt in dat verband een loontransparantieplichting, waaronder het recht van de werknemer op informatie over diens individuele loonniveau en over de naar geslacht uitgesplitste gemiddelde loonniveaus voor categorieën van werknemers.⁴ Verder geldt een rapportageplichting over gemiddelde loonverschillen tussen werknemers, uitgesplitst naar categorieën van werknemers en naar basislonen en aanvullende of variabele componenten.⁵ Tot slot is er een evaluatieplichting met betrekking tot beloningsverschillen.⁶ Deze verplichtingen kunnen leiden tot bekendmaking van informatie over loon die (indirect) herleidbaar kan zijn tot werknemers.⁷

Wetgevingstoets

In overweging 44 van de preambule van de Richtlijn staat dat specifieke waarborgen moeten worden toegevoegd om te voorkomen dat informatie van een identificeerbare werknemer op directe of indirecte wijze wordt verstrekt. Tegen die achtergrond voorziet artikel 12, derde lid van de Richtlijn in de mogelijkheid voor lidstaten waar het gaat om het voorkomen dat directe of indirecte bekendmaking herleidbaar is tot identificeerbare werknemers, alleen de werknemersvertegenwoordigers, de arbeidsinspectie of het orgaan voor gelijke behandeling toegang hebben tot die informatie. De toelichting van het concept bevat verschillende argumenten waarom van deze mogelijkheid geen gebruik is gemaakt. Die overtuigen (vooralsnog) niet.

Zo ziet de AP niet in waarom kennisname door de betrokkene van het daadwerkelijke beloningsverschil strikt noodzakelijk is om adequaat te kunnen adviseren. De wetenschap dát sprake is van een niet te rechtvaardigen beloningsverschil zou voor een betrokkene afdoende moeten zijn om te kunnen besluiten

¹ De EDPS heeft op 27 april 2021 geadviseerd over het voorstel van vorenbedoelde richtlijn en aangegeven dat deze geen belangrijke problemen oplevert op het gebied van gegevensbescherming. Zie: [21-04-27_2021-0251_d0905_comments_en.pdf \(europa.eu\)](#)

² Het gaat daarbij om wijziging van de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen, de Wet op de ondernemingsraden en de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs.

³ Artikel 12, tweede lid, van de Richtlijn.

⁴ Artikel I, onder I (artikel 10b, derde lid) en artikel III (artikel 12b, vierde lid).

⁵ Artikel I, onder I (artikel 10b, eerste lid) en artikel III (artikel 12b, vierde lid).

⁶ Artikel I, onder I (artikel 10d, tweede en derde lid).

⁷ Paragraaf 7.1 van de algemene toelichting bij het concept en artikelsgewijze toelichting op artikel 10b (onderdeel I).

Datum
20 mei 2025

Ons kenmerk
2025-010012

om een vordering in te stellen. De adviseur van een betrokkene kan vervolgens met de specifieke looninformatie - maar zonder dat de betrokkene daar kennis van neemt - namens de betrokkene de procedure (verder) voeren. Dat het loonverschil toch aan het licht zou komen als een vordering wordt ingesteld bij de civiele rechter, is niet een gegeven omdat de partij die optreedt namens de betrokkene en over de bewuste looninformatie beschikt, deze - als een civiele procedure wordt gevoerd - niet noodzakelijkerwijs ook aan de betrokkene hoeft te verstrekken om de belangen van de betrokkene te kunnen behartigen.⁸

Ook het argument dat implementatie van artikel 12, derde lid, van de Richtlijn tot een extra verwerking zou leiden, ontbeert een overtuigende motivering. In plaats van de werknemer is het dan aan de adviseur die van de bewuste gegevens kennisneemt. Zonder nadere motivering valt niet in te zien dat dit tot een extra verwerking zou leiden. Bovendien wordt miskent dat de extra verwerking in dat geval als waarborg fungeert en de bescherming van persoonsgegevens ten dienste staat. Het beginsel van minimale gegevensverwerking hoeft daaraan niet in de weg te staan.

In de toelichting staat verder dat vakbonden hebben aangegeven dat de rol die zij krijgen in het geval artikel 12, derde lid, van de Richtlijn wordt geïmplementeerd, zal conflicteren met hun belangenbehartiging. De AP ziet zonder nadere motivering niet in dat het adviseren of optreden namens een betrokkene in het kader van onderhavig concept niet zou zijn te verenigen of te combineren met andere belangen die een vakbond behartigt. Bovendien kan deze rol - zo staat in artikel 12, derde lid, van de Richtlijn - ook aan het orgaan voor gelijke behandeling worden toebedeeld.

De keuze om artikel 12, derde lid, van de Richtlijn niet te implementeren is onvoldoende onderbouwd en vraagt om een nadere motivering en heroverweging. In dat verband wordt opgemerkt dat artikel 12, derde lid, van de Richtlijn niet onvoorwaardelijk hoeft te worden toegepast, maar kan worden beperkt in het geval dat sprake is van zeer kleine groepen van gelijkwaardig werk waarbij de kans op herleidbaarheid evident is.

De AP concludeert dat de keuze om artikel 12, derde lid, van de Richtlijn niet te implementeren een nadere onderbouwing en heroverweging vergt.

Werklast AP

Aannemelijk is dat het concept de AP zal nopen tot beperkte extra inzet. Deze inzet is nog niet verdisconteerd in de financiering van de AP. Dit zal voorafgaand aan inwerkingtreding in overleg met de Minister voor Rechtsbescherming - als verantwoordelijke voor de begroting ten laste waarvan de AP wordt gefinancierd - moeten worden geadresseerd. Om die reden wordt afschrift van deze wetgevingstoets gezonden aan de Minister voor Rechtsbescherming.

⁸ Bovendien zijn er mogelijkheden die (integrale) kennisname van processtukken beperkt. Voor het burgerlijk procesrecht zie HR 20 december 2002, [NJ 2004, 4](#), waarbij de Hoge Raad aansluiting heeft gezocht bij het bestuursprocesrecht. In bestuursprocesrecht kent de mogelijkheid van geheimhouding op grond van artikel 8:29 Awb. Zie nader ABRvS 10 juni 2009 (ECLI:NL:RVS:2020:1367).



AP

bescherming in een
digitale wereld

Datum

20 mei 2025

Ons kenmerk

2025-010012

Openbaarmaking

Deze wetgevingstoets wordt binnen twee weken op de website van de AP gepubliceerd.

Hoogachtend,

Autoriteit Persoonsgegevens,

voorzitter

Datum
20 mei 2025

Ons kenmerk
2025-010012

-Bijlage

---*---

Toetsingskader AP

De AP beziet of het concept met betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens strookt met het Handvest van de Grondrechten van de Europese Unie (EU), de AVG (Verordening 2016/679) of de Richtlijn politie en Justitie (richtlijn 2016/680), de algemene rechtsbeginselen van de EU en het overige relevante recht, waarbij onder meer voldoende aannemelijk moet zijn gemaakt dat voldaan wordt aan het evenredigheidsbeginsel, doordat:

1. het concept geschikt is om de nagestreefde doelstelling van algemeen belang of de bescherming van de rechten en vrijheden van anderen te verwezenlijken (*geschiktheid*);
2. het doel niet redelijkerwijs even doeltreffend kan worden bereikt op een andere wijze, die de grondrechten van de betrokkenen minder aantast (*subsidiariteit*);
3. de inmenging niet onevenredig is aan dat doel, wat met name een afweging impliceert van het belang van het doel en de ernst van de inmenging (*proportionaliteit*);
4. het concept voldoende duidelijk en nauwkeurig is over de reikwijdte en in de toepassing voorspelbaar is (*rechtszekerheid*);
5. het concept voldoende aangeeft in welke omstandigheden en onder welke voorwaarden persoonsgegevens kunnen worden verwerkt, en aldus waarborgt dat de inmenging tot het strikt noodzakelijke wordt beperkt (*inhoudelijke en procedurele waarborgen*) en
6. het concept verbindend is naar nationaal recht (*verbindendheid naar nationaal recht*).

De AP slaat daarbij in het bijzonder acht op de rechten van betrokkenen en de overeenstemming van het concept met artikel 6, eerste en derde lid, en 9, van de AVG (Verordening 2016/679), dan wel 8 en 10 van de Richtlijn politie en Justitie (richtlijn 2016/680) en met de in artikel 5 van de AVG dan wel artikel 4 van de Richtlijn vastgestelde beginselen. Hieruit volgt onder andere dat:

- (a) verwerkingen *rechtmatig, behoorlijk en transparant* moeten zijn ten aanzien van de betrokkene;
- (b) dat persoonsgegevens alleen mogen worden verzameld voor *welbepaalde, nadrukkelijk omschreven en gerechtvaardigde doeleinden*; en
- (c) verwerkingen *toereikend zijn, ter zake dienend en beperkt moeten zijn tot wat voor de doeleinden noodzakelijk is*.

---*---