

Q&A – Webinar Loontransparantie ism Claeys & Engels

Functie en verantwoordelijkheden

Is een verantwoordelijke van een afdeling automatisch gelijk te stellen met de verantwoordelijke van een andere afdeling, ook als de vereiste beroepskwalificaties verschillen?

Dit moet geval per geval beoordeeld worden. Op basis van de richtlijn kan een verschil gerechtvaardigd worden door andere kwalificaties of vaardigheden.

Recht op informatie & transparantie

Hoe zit het met transparantie bij vragen van medewerkers over het loon van collega's?

Werkgevers zijn niet verplicht individuele lonen te delen. Werknemers hebben enkel recht op informatie over hun eigen loon en over het gemiddelde loon van vergelijkbare functies, gesplitst per geslacht.

Is het recht op looninformatie enkel van toepassing voor ondernemingen met meer dan 100 werknemers?

Nee, de informatieverplichtingen gelden voor alle werkgevers. Ondernemingen met minder dan 50 werknemers kunnen eventueel worden vrijgesteld van de verplichting om te informeren over beloningsontwikkeling. De rapportageverplichting geldt enkel voor ondernemingen met 100 of meer werknemers.

Wat als een groep vergelijkbare werknemers slechts uit 2 of 3 personen bestaat?

De werknemer kan informatie vragen, maar enkel het gemiddelde loon moet meegedeeld worden. De informatie hoeft niet publiek te worden gemaakt.

Zijn buitenlandse firma's inbegrepen in de rapporteringsplicht?

Waarschijnlijk zal de verplichting gelden per land of juridische entiteit. Werknemers kunnen zich vergelijken met anderen die op basis van dezelfde bron verloond worden.

Geldt het recht op informatie ook bij een groep met enkel mannelijke werknemers?

In principe niet, maar er kan een vergelijking worden gemaakt met een hypothetische persoon van het andere geslacht, zoals vermeld in overweging 28 van de richtlijn.

Moet je transparant zijn over individuele lonen tussen collega's van hetzelfde geslacht in gelijke functies?

Je bent niet verplicht om individuele lonen te delen. Enkel informatie over het eigen loon, het gemiddelde loon van vergelijkbare functies en de criteria voor verloning moeten meegedeeld worden.

Zijn werkgevers verplicht om de volledige loonschalen te delen?

Nee, je moet informeren over de criteria voor loonbepaling, loonniveau en evolutie. Enkel op vraag moet je het (gemiddeld) loon van vergelijkbare functies meedelen.

Loonfiche & vragen tijdens aanwerving

Mag je bij sollicitatie nog vragen naar de loonverwachting van een kandidaat?

Ja, dat mag. De richtlijn verbiedt enkel het vragen naar het huidige of vorige loon.

Is het verboden om loonfiches op te vragen bij sollicitanten?

Ja, dat zal verboden zijn.

Onkosten, bonussen en vergoedingen

Worden onkostenvergoedingen zoals representatievergoeding beschouwd als loon?

Normaal vallen onkostenvergoedingen niet onder het loonbegrip. Het is nog af te wachten of de omzettingwetgeving dit bevestigt.

Valt een winstpremie onder het loonbegrip in de richtlijn?

Waarschijnlijk wel, maar dit moet nog wettelijk bevestigd worden.

Is performantie een geldige reden voor loonverschil?

Dat kan, op voorwaarde dat dit objectief wordt aangetoond, bijvoorbeeld aan de hand van bedrijfsresultaten. Dit geldt enkel voor bonussen of bijkomende voordelen, niet voor het startloon.

Rapporteringsplicht & personeelsaantallen**Geldt de rapporteringsverplichting per juridische entiteit of per groep?**

Dat moet nog bepaald worden in de omzettingwetgeving.

Wanneer wordt het personeelsaantal bepaald voor rapportering?

Dat is momenteel nog niet duidelijk. We wachten hiervoor op de wetgeving.

Als je meerdere vennootschappen hebt, moet je dan het totaal nemen of per vennootschap tellen?

Ook dit moet nog uitgeklaard worden in de omzettingwetgeving.

Wat als je net boven of onder de grens van 100 werknemers schommelt, bijvoorbeeld bij een herstructurering?

Dit is nog onduidelijk en hangt af van hoe de omzettingwetgeving dit zal bepalen.

Wordt het aantal werknemers bepaald in FTE of koppen?

De richtlijn specificeert dit niet. De Belgische wetgeving zal hierover duidelijkheid moeten geven.

Proces en methodologie**Hoe moet je de verloningscriteria en -structuur ter beschikking stellen aan werknemers?**

Volgens de richtlijn kan dit via HR, zolang de informatie vlot opvraagbaar is.

Bestaat er een standaardmodel of template voor rapportering?

Nee, er is geen standaardmodel beschikbaar. Sommige organisaties bieden wel statistische analyses aan voor hun cliënten.

Bestaat er een template om te starten met het verzamelen van data voor het meten van de loonkloof?

Zie hierboven: er bestaat geen algemeen beschikbaar model, maar er zijn externe partners die ondersteuning bieden.

Sectorale en juridische interpretaties**Wat wordt bedoeld met 'gelijkwaardige arbeid'?**

Volgens artikel 3 van de richtlijn: arbeid van gelijke waarde is arbeid die op basis van objectieve, niet-discriminerende en genderneutrale criteria gelijk wordt geacht. Criteria zijn onder meer competenties, inspanning, verantwoordelijkheid, arbeidsomstandigheden, enz.

Is een loondiscrepancie op basis van regio (bv. West-Vlaanderen vs Brussel) een geldig argument?

Momenteel is er geen rechtspraak over dit punt. Het risico bestaat dat dit argument niet aanvaard wordt. Rechtspraak zal hierover duidelijkheid moeten geven.

Mag je lonen retroactief aanpassen als een werknemer in een verkeerde klasse zit?

Ja, maar je moet wel de bestaande barema's volgen. De loonnorm laat geen verhoging van de totale loonkost toe, tenzij het verschil objectief verklaarbaar is.

Botst het opstarten van correcties nu al met de loonstop?

De loonnorm heeft betrekking op de totale loonkost op ondernemingsniveau, niet op individuele wijzigingen. Je moet dus zorgen dat de totale kost binnen de norm blijft.

Overige vragen

Met wie moet je het analyseverslag over je beloningsstructuur delen als er geen ondernemingsraad is?

Dat hangt af van de omzettingwetgeving. Vermoedelijk via de ondernemingsraad, zoniet het CPBW, zoniet de vakbondsafvaardiging, en anders rechtstreeks met de werknemers.

Kunnen sectorale opleidingsfondsen een rol spelen bij de implementatie?

Daarover is momenteel geen duidelijk antwoord.

Hoe schatten jullie de kans in dat België strengere regels oplegt dan de EU-richtlijn?

Dat is momenteel niet in te schatten.