RAAD VAN STATE
afdeling Wetgeving

advies 78.990/3
van 2 april 2026

over

een voorontwerp van decreet van de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest ‘over beloningstransparantie en maatregelen voor een gelijke beloning’

#LW-ACEIJFFAB-HIJJAUQ#

Op 2 maart 2026 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de Vlaamse minister van Binnenland, Steden- en Plattelandsbeleid, Samenleven, Integratie en Inburgering, Bestuurszaken, Sociale Economie en Zeevisserij verzocht binnen een termijn van dertig dagen een advies te verstrekken over een voorontwerp van decreet van de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest ‘over beloningstransparantie en maatregelen voor een gelijke beloning’.

Het voorontwerp is door de derde kamer onderzocht op 24 maart 2026. De kamer was samengesteld uit Jeroen VAN NIEUWENHOVE, kamervoorzitter, Koen MUYLLE en Elly VAN DE VELDE, staatsraden, Jan VELAERS, assessor, en Annemie GOOSSENS, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Laurens LAVRYSEN, adjunct-auditeur.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 2 april 2026.

*

‡LW-ACEIJFFAB-HIJJAUQ‡

1. Met toepassing van artikel 84, § 3, eerste lid, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, heeft de afdeling Wetgeving zich toegespitst op het onderzoek van de bevoegdheid van de steller van de handeling, van de rechtsgrond[1], alsmede van de vraag of aan de te vervullen vormvereisten is voldaan.

*

STREKKING VAN HET VOORONTWERP

2. Het voor advies voorgelegde voorontwerp van decreet van de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest strekt ertoe richtlijn (EU) 2023/970 van het Europees Parlement en de Raad van 10 mei 2023 ‘ter versterking van de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid door middel van beloningstransparantie en handhavingsmechanismen’ gedeeltelijk om te zetten (artikel 2 van het voorontwerp) voor het personeel van de Vlaamse diensten, van de lokale overheden en van de onderwijsinstellingen (artikel 4).

De voormelde personeelsleden worden jaarlijks geïnformeerd over het recht om informatie te vragen over hun individueel beloningsniveau en de gemiddelde beloningsniveaus die naar geslacht zijn uitgesplitst voor categorieën van personeelsleden die dezelfde of gelijkwaardige arbeid verrichten, en over de stappen die ze moeten doorlopen om dat recht uit te oefenen (artikel 5). Er wordt bepaald welke informatie de Vlaamse diensten, de lokale overheden en de onderwijsinstellingen moeten verstrekken over hun organisatie (artikel 6), en de voormelde personeelsleden, de representatieve vakorganisaties en de organen voor gelijke behandeling wordt het recht verleend om te vragen de verstrekte gegevens te verduidelijken en beloningsverschillen volgens gender te rechtvaardigen op basis van objectieve en genderneutrale criteria binnen een redelijke termijn. Als beloningsverschillen volgens gender niet worden gerechtvaardigd moet de betrokken Vlaamse dienst, lokale overheid of onderwijsinstelling de nodige maatregelen nemen om de niet-gerechtvaardigde beloningsverschillen te corrigeren (artikel 7). Ten slotte worden de gevallen bepaald waarin een Vlaamse dienst, lokale overheid of onderwijsinstelling een gezamenlijke beloningsevaluatie uitvoert met de representatieve vakorganisaties (artikel 8).

Het aan te nemen decreet treedt in werking op 7 juni 2026 (artikel 9).

BEVOEGDHEID

3.1. Luidens artikel 4 van het voorontwerp is het aan te nemen decreet van toepassing op de Vlaamse diensten, de lokale overheden en de onderwijsinstellingen “en hun personeel”. In artikel 3, 5°, 7° en 8°, van het voorontwerp wordt bepaald wat onder de Vlaamse diensten, de lokale overheden en de onderwijsinstellingen moet worden verstaan. Er wordt daarentegen niet gepreciseerd wat onder het begrip “personeel” moet worden begrepen.

[1] Aangezien het om een voorontwerp van decreet gaat, wordt onder “rechtsgrond” de overeenstemming met de hogere rechtsnormen verstaan.

‡LW-ACEIJFFAB-HIJJAUQ‡

In de memorie van toelichting wordt dienaangaande wel het volgende gepreciseerd:

> "De toepassing geldt in het onderwijs voor alle personeelsleden, zowel de zogenaamd statutaire personeelsleden als de zuiver contractuele personeelsleden. Dat betekent dat met betrekking tot de contractuele personeelsleden de regels uit dit decreet gelden en niet eventueel andersluidende federale wetgeving."

Ofschoon die toelichting de indruk zou kunnen wekken dat voor de Vlaamse diensten en de lokale overheden het omgekeerde geldt, en de ontworpen regeling enkel zou gelden voor statutaire personeelsleden en niet voor contractuele, blijkt dit volgens de gemachtigde niet de bedoeling. Hij verklaarde immers het volgende:

> "Het decreet is zowel binnen de Vlaamse diensten, de lokale overheden en de onderwijsinstellingen van toepassing op zowel de contractuele als statutaire personeelsleden."

De vraag rijst of een dergelijke toepassing bestaanbaar is met de bevoegdheidverdelende regels.

3.2. In advies 40.689/AV-40.691/AV heeft de Raad van State, afdeling Wetgeving, opgemerkt dat het "in beginsel uitsluitend aan de gemeenschappen en de gewesten[2] toe[komt] om het discriminatieverbod te concretiseren, respectievelijk met betrekking tot de culturele, de persoonsgebonden en de onderwijsaangelegenheden, en met betrekking tot de gewestelijke aangelegenheden. Dit geldt ook voor het statuut van het personeel van de openbare instellingen die van de gemeenschappen en de gewesten afhangen (artikel 9 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen), voor het statuut van het personeel van de gemeenschaps- en gewestregeringen (artikel 87 van die wet)[3] of voor de regelingen die de gemeenschappen inzake het statuut van het onderwijzend personeel op grond van artikel 127, § 1, eerste lid, 2°, van de Grondwet kunnen aannemen. In al deze domeinen komt het de bevoegde gemeenschaps- of gewestoverheid toe een beleid inzake niet-discriminatie te voeren en de voor de implementatie van Europese richtlijnen noodzakelijke bepalingen aan te nemen. De concretisering zelf van het beginsel van het verbod op enige directe of indirecte discriminatie valt immers onder elk van de bevoegde overheden doordat ze moet plaatshebben in de verschillende fasen van de

[2] *Voetnoot 20 van het aangehaalde advies*: Wanneer in dit advies sprake is van de gemeenschappen en de gewesten, kunnen de Franse Gemeenschapscommissie en de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie eveneens als betrokken worden beschouwd op grond van de opdrachten van bevoegdheid die voortvloeien uit de artikelen 135 en 138 van de Grondwet en uit de teksten van wetten en decreten die uitgevaardigd zijn op basis van deze bepalingen, namelijk in hoofdzaak de artikelen 60, vierde lid, en 63 van de bijzondere wet van 12 januari 1989 met betrekking tot de Brusselse instellingen, alsmede het gemeenschappelijke artikel 3 van decreet nr. II van de Franse Gemeenschap van 19 juli 1993 tot toekenning van de uitoefening van sommige bevoegdheden van de Franse Gemeenschap aan het Waalse Gewest en de Franse Gemeenschapscommissie en van decreet nr. III van de Franse Gemeenschapscommissie van 22 juli 1993 met hetzelfde opschrift. Evenzo zal, wanneer melding wordt gemaakt van de bepalingen waarbij aan de gemeenschappen en de gewesten bevoegdheden worden toegekend, worden verwezen, binnen de grenzen van de artikelen 127, § 2, en 128, § 2, van de Grondwet, naar de hierboven vermelde bepalingen van de voornoemde bijzondere wet van 12 januari 1989 et de genoemde decreten van 19 en 22 juli 1993, en, wat betreft het Franse taalgebied, naar artikel 3 van decreet nr. II van het Waals Gewest van 22 juli 1993 betreffende de overheveling van sommige bevoegdheden van de Franse Gemeenschap naar het Waalse Gewest en de Franse Gemeenschapscommissie, en, wat het Duitse taalgebied betreft, naar de decreten houdende overheveling van bevoegdheden van het Waals Gewest naar de Duitstalige Gemeenschap, vastgesteld op basis van artikel 139 van de Grondwet.

[3] *Voetnoot 21 van het aangehaalde advies:* Wat ambtenarenzaken betreft, zou de federale overheid aan de gemeenschappen en de gewesten de naleving van sommige regels kunnen opleggen in het kader van de algemene principes vastgesteld door de Koning krachtens artikel 87, § 4, van de eerder genoemde wet van 8 augustus 1980.

‡LW-ACEIJFAB-HIJJAUQ‡

arbeidsverhouding, dit wil zeggen bij de selectie en de aanwerving, tijdens het verloop van de beroepsloopbaan en op het einde ervan."[4]

Bijgevolg zijn de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest bevoegd voor de omzetting van richtlijn (EU) 2023/970 ten aanzien van persoonsleden die onder hun bevoegdheid ressorteren.

Daarbij moeten zij evenwel de bevoegdheid van de federale overheid inzake het arbeidsrecht (artikel 6, § 1, VI, vijfde lid, 12°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 'tot hervorming der instellingen') in acht nemen. In het voormelde advies 40.689/AV-40.691/AV merkte de Raad van State, afdeling Wetgeving, dienaangaande het volgende op:

> "13. Zoals wordt bevestigd in artikel 6, § 1, VI, laatste lid, 12°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980, is de federale wetgever bevoegd inzake het arbeidsrecht. Wat meer in het bijzonder de aangelegenheden inzake de rechtspositie van de personeelsleden van de gewesten en gemeenschappen en van het onderwijs betreft (…), dienen de bevoegdheden van de gemeenschappen of de gewesten dan ook te worden afgelijnd ten aanzien van deze bevoegdheid[5]. In dit verband moet worden opgemerkt dat er regelingen bestaan die ook op de genoemde personeelscategorieën van toepassing zijn, en die deel uitmaken van het arbeidsrecht, zoals onder meer de regelingen inzake de loonbescherming, het welzijn op het werk of de moederschapsbescherming. Ook dient eraan te worden herinnerd dat op bepaalde personeelsleden van de overheidssector de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten van toepassing is, die tot de federale bevoegdheid behoort. Op deze gebieden behoort de implementatie van het niet-discriminatiebeginsel ook ten aanzien van die categorieën tot de bevoegdheid van de federale overheid."[6]

Het voorgaande neemt niet weg dat de Raad van State heeft aanvaard dat de gemeenschappen en gewesten bevoegd zijn "om een regeling inzake bestrijding van discriminatie aan te nemen, en derhalve om de voornoemde Europese richtlijnen om te zetten", onder andere wat betreft het vaststellen van het statuut van het personeel van de openbare instellingen die van de gemeenschap of het gewest afhangen en van het personeel van haar of zijn regering,[7] en nog:

> "Door bepaalde aspecten te regelen van het statuut van de vastbenoemde ambtenaren *en van de arbeidscontractanten* van het bestuur, van de instellingen van openbaar nut en van de pararegionale instellingen, bijvoorbeeld het verbod op directe en

[4] Adv.RvS 40.689/AV-40.691/AV van 11 juli 2006 over een voorontwerp dat onder meer heeft geleid tot de wet van 10 mei 2007 'tot wijziging van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden', *Parl.St.* Kamer 2006-07, nr. 51-2720/1, 85-86, opmerking 8.1.

[5] *Voetnoot 40 van het aangehaalde advies:* Wanneer een regeling aanleunt bij meerdere bevoegdheidstoewijzingen, dient te worden uitgemaakt waar het zwaartepunt van de geregelde rechtsverhouding ligt (zie m.b.t. onderwijs, enerzijds, en arbeidsrecht en sociale zekerheid, anderzijds, Arbitragehof, nr. 184/2002, 11 december 2002).

[6] *Parl.St.* Kamer 2006-07, nr. 51-2720/1, 91.

[7] Zie adv.RvS 41.541/1 van 16 november 2006 over een voorontwerp dat heeft geleid tot de (inmiddels opgeheven) ordonnantie van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest van 4 september 2008 'betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling', *Parl.St.* Br.Parl. 2006-07, nr. A-402/1, 21, opmerking 2 bij de bespreking van de bevoegdheid van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest.

‡LW-ACEIJFFAB-HIJJAUQ‡

indirecte discriminatie bij de selectie, de bevordering en de beroepskeuzevoorlichting, gaat de ordonnantie in principe de grenzen van de bevoegdheid van de gewesten niet te buiten[8].”[9]

In het verlengde hiervan heeft de Raad van State geoordeeld dat de gemeenschappen en gewesten ten aanzien van hun contractuele personeelsleden in een aanvullende regeling kunnen voorzien, die geldt bovenop de federale arbeidsrechtelijke regelgeving, hetgeen veronderstelt dat geen afbreuk wordt gedaan aan wat in die federale arbeidsrechtelijke regelgeving wordt bepaald.[10]

Wat de personeelsleden van de onderwijsinstellingen betreft, heeft het Grondwettelijk Hof geoordeeld dat de in artikel 6, § 1, VI, vijfde lid, 12°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 vermelde federale bevoegdheid inzake het arbeidsrecht “geen afbreuk [mag] doen aan de gemeenschapsbevoegdheid inzake onderwijs, die rechtstreeks voortvloeit uit de Grondwet. Die bepaling moet immers worden gelezen in samenhang met artikel 127, § 1, eerste lid, 2°, van de Grondwet”. Volgens het Grondwettelijk Hof volgt hieruit “dat, inzake arbeidsrecht en arbeidsbescherming, de federale overheid bevoegd is om de algemene regels uit te vaardigen die van toepassing zijn op abstracte categorieën van werknemers en werkgevers, terwijl de gemeenschappen, op grond van hun bevoegdheid inzake onderwijs, specifieke regels mogen uitvaardigen die van toepassing zijn op het onderwijzend personeel”.[11]

In het licht hiervan moet het volgende worden opgemerkt over de ontworpen regeling.

3.3. Gelet op de voormelde rechtspraak van het Grondwettelijk Hof kan worden aangenomen dat de decreetgever in een regeling voorziet die van toepassing is op alle personeelsleden van onderwijsinstellingen, met inbegrip van de contractuele personeelsleden. Ten aanzien van die categorie van personeelsleden kan die regeling immers als een specifieke regeling worden beschouwd, die ertoe leidt dat de (algemene) federale arbeidsrechtelijke regels niet van toepassing zijn.

---

[8] *Voetnoot 15 van het aangehaalde advies:* De gewesten kunnen het statuut van de arbeidscontractanten vaststellen in zoverre de rechtspositionele bepalingen niet afwijken van de dwingende regels van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en ze in de arbeidsovereenkomsten worden opgenomen (zie advies 40.256/4, door de afdeling wetgeving van de Raad van State op 8 mei 2006 verstrekt omtrent een ontwerp dat is geworden het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 20 juli 2006 tot regeling van de administratieve en geldelijke toestand van de contractuele personeelsleden van de instellingen van openbaar nut van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest).

[9] Adv.RvS 42.960/4 van 22 mei 2007 over een voorontwerp dat heeft geleid tot de ordonnantie van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest van 4 september 2008 ‘ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels gewestelijk openbaar ambt’, *Parl.St.* Br.Parl. 2007-08, nr. A-467/1, 28, algemene opmerking 1.2.

[10] Zie adv.RvS 75.502/3 van 18 maart 2024 over een ontwerp dat heeft geleid tot het besluit van de Vlaamse Regering van 29 maart 2024 ‘tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft de modernisering van het hr-beleid, uitstroom’, opmerking 4.4.

[11] GwH 30 september 2021, nr. 120/2021, B.11. Zie ook GwH 20 oktober 2005, nr. 154/2005, B.4.2.

‡LW-ACEIJFFAB-HIJJAUQ‡

3.4. De federale bevoegdheid inzake arbeidsrecht geldt echter ook ten aanzien van de contractuele personeelsleden van de Vlaamse diensten[12] en de lokale overheden.[13] Dit sluit de toepassing van de ontworpen regeling op alle personeelsleden van de Vlaamse diensten en van de lokale overheden, met inbegrip van de contractuele personeelsleden, echter niet uit. Aangenomen dat die regeling, wat contractuele personeelsleden betreft, arbeidsrechtelijk van aard is, vloeit uit wat voorafgaat voort dat de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest de ontworpen regeling ook ten aanzien van die personeelsleden kunnen aannemen op grond van hun materiële bevoegdheid inzake de betrokken diensten en lokale overheden, voor zover die regeling niet afwijkt van de federale regels inzake het arbeidsrecht, maar geldt bovenop die regels.

De federale wetgever heeft tot op heden richtlijn (EU) 2023/970 nog niet omgezet en heeft nog niet in een regeling voorzien die van toepassing is op de voormelde contractuele personeelsleden. In afwachting van een dergelijke regeling, of indien de omzetting van richtlijn (EU) 2023/970 door de federale overheid geen betrekking zou hebben op die contractuele personeelsleden, kan sowieso worden aangenomen dat de ontworpen regeling een aanvullend karakter heeft.

Indien de regeling die de federale overheid ter omzetting van richtlijn (EU) 2023/970 zal nemen, van toepassing zou zijn op de contractuele personeelsleden van de Vlaamse diensten en lokale overheden, zal ervoor moeten worden gewaakt dat de ontworpen regeling niet afwijkt van ter zake geldende dwingende federale regels, en dat ze als een aanvullende regeling kan worden beschouwd. Aangezien de Raad van State, afdeling Wetgeving, nog niet om advies werd gevraagd over een (voor)ontwerp ter omzetting van richtlijn (EU) 2023/970 door de federale overheid, kan hij daar thans nog niet op sluitende wijze uitspraak over doen.

Het komt de Raad evenwel voor dat, gelet op de aard van de ontworpen regeling, het aannemelijk is dat ze een dergelijk aanvullend karakter zal hebben ten aanzien van de nog te nemen federale regeling. Onverminderd hetgeen hierna wordt opgemerkt over de omzetting van richtlijn (EU) 2023/970 (opmerkingen 7.1 tot 7.15) sluit de ontworpen regeling vrij getrouw aan bij de tekst van die richtlijn. Vermits ook de federale overheid bij de omzetting ervan die richtlijn in acht moet nemen, is het risico op afwijkingen van dwingende federale regels dan ook beperkt. Bovendien verkrijgen personeelsleden van de Vlaamse diensten en de lokale overheden (en de onderwijsinstellingen) het recht om onder meer via het Vlaams Mensenrechteninstituut informatie te vragen over hun individueel beloningsniveau en de gemiddelde beloningsniveaus die naar geslacht zijn uitgesplitst voor categorieën van personeelsleden die dezelfde of gelijkwaardige arbeid verrichten (artikel 5, tweede lid, 3°, van het voorontwerp) en wordt de beloningsevaluatie die moet worden uitgevoerd in de gevallen vermeld in artikel 8, § 1, van het voorontwerp ook meegedeeld aan een door de Vlaamse Regering aan te duiden toezichtsorgaan (artikel 8, § 3, eerste lid). De tussenkomst van deze instellingen, waarin de federale overheid niet kan voorzien vermits ze tot de bevoegdheid van de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest behoren, zal in ieder

[12] Zie adv.RvS 54.934/3 van 10 februari 2014 over een ontwerp dat heeft geleid tot het besluit van de Vlaamse Regering van 21 februari 2014 ‘tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft het modern hr-beleid op korte termijn en andere bepalingen’, opmerking 10.2.

[13] GwH 5 juni 2025, nr. 85/2025, B.15.2.

‡LW-ACEIJFFAB-HIJJAUQ‡

geval als een aanvulling kunnen worden beschouwd ten aanzien van hetgeen desgevallend wordt bepaald in de nog aan te nemen federale regeling.

3.5. Zelfs indien de ontworpen regeling wat de contractuele personeelsleden van de Vlaamse diensten en de lokale overheden betreft niet als een aanvullende regeling zou kunnen worden beschouwd, zou ervoor een beroep kunnen worden gedaan op de in artikel 10 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 bedoelde impliciete bevoegdheden, op grond waarvan de bevoegdheid van een andere overheid kan worden betreden voor zover zulks noodzakelijk kan worden geacht voor de uitoefening van de eigen bevoegdheid, de aangelegenheid zich tot een gedifferentieerde regeling leent en de weerslag van de betrokken bepalingen op die aangelegenheid slechts marginaal is.[14] Richtlijn (EU) 2023/970 voorziet immers in verplichtingen inzake beloningstransparantie voor werkgevers en maakt hierbij geen onderscheid naargelang de aard van de arbeidsverhouding.[15] Bijgevolg kan de toepassing van de ontworpen regeling op de voormelde contractuele personeelsleden noodzakelijk worden geacht voor de uitoefening van de eigen bevoegdheid van de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest voor de Vlaamse diensten en lokale overheden in kwestie. Er kan ook worden aangenomen dat de aangelegenheid zich tot een gedifferentieerde regeling leent en dat de weerslag op de bevoegdheid van de federale overheid marginaal is, aangezien het toepassingsgebied ervan beperkt is tot de eigen diensten van de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest of instellingen en organismen die onder hun controle staan en lokale overheden en aangezien grote verschillen in regelgeving uitgesloten zijn vermits het om een omzetting van een Europese richtlijn gaat.

3.6. Gelet op wat voorafgaat, kan worden aanvaard dat de ontworpen regeling (ook) van toepassing is op de contractuele personeelsleden van de Vlaamse diensten en de lokale overheden.

4.1. In artikel 8, § 1, van het voorontwerp worden de gevallen bepaald waarin een Vlaamse dienst, lokale overheid of onderwijsinstelling een gezamenlijke beloningsevaluatie uitvoert met de representatieve vakorganisaties om beloningsverschillen die niet door objectieve en genderneutrale criteria kunnen worden gerechtvaardigd, in kaart te brengen, te verhelpen en te voorkomen. De betrokken dienst, overheid of instelling stelt de gezamenlijke beloningsevaluatie ter beschikking van, onder meer, de representatieve vakorganisaties (artikel 8, § 3, van het voorontwerp). De uitvoering van de maatregelen die voortvloeien uit de gezamenlijke beloningsevaluatie, gebeurt in nauwe samenwerking met de representatieve vakorganisaties (artikel 8, § 4, eerste lid, van het voorontwerp).

4.2. Overeenkomstig artikel 6, § 1, VI, vijfde lid, 12°, en artikel 87, § 5, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 is de federale overheid bevoegd voor het collectief arbeidsrecht en de collectieve arbeidsbetrekkingen in de overheidssector, ook die van de gemeenschappen en de gewesten.[16] De bevoegdheid van de gemeenschappen inzake het onderwijs omvat echter onder

[14] Vaste rechtspraak van het Grondwettelijk Hof, zie bv.: GwH 12 maart 2015, nr. 29/2015, B.11; GwH 21 april 2016, nr. 53/2016, B.92.4.

[15] Zie immers artikel 2, lid 2, van richtlijn (EU) 2027/970, naar luid waarvan die richtlijn van toepassing is op alle werknemers met een arbeidsovereenkomst of een arbeidsverhouding zoals bepaald door de in elke lidstaat geldende wetgeving, collectieve arbeidsovereenkomsten en/of praktijken, rekening houdend met de jurisprudentie van het Hof van Justitie.

[16] Zie GwH 14 november 2019, nr. 180/2019, B.7.4.

‡LW-ACEIJFFAB-HIJJAUQ‡

meer het vaststellen van de regels betreffende de rechtspositie van het onderwijspersoneel, met inbegrip van de collectieve arbeidsverhoudingen.[17]

4.3. In zoverre in artikel 8 van het voorontwerp de betrekkingen worden geregeld tussen openbare overheden en de syndicale organisaties van de ambtenaren die van deze overheden afhangen, vloeit uit hetgeen voorafgaat voort dat, wat de Vlaamse diensten en de lokale overheden betreft, voor de ontworpen regeling een beroep moet worden gedaan op de impliciete bevoegdheden.

In zoverre uit artikel 10, lid 1, van richtlijn (EU) 2023/970 voortvloeit dat de gezamenlijke beloningsevaluatie waarin dat artikel voorziet in samenwerking met de werknemersvertegenwoordigers moet gebeuren, kan worden aangenomen dat de ontworpen regeling noodzakelijk is voor de volledige omzetting van de richtlijn ten aanzien van het personeel van de Vlaamse diensten en de lokale overheden. Om de in opmerking 3.5 vermelde redenen kan ook worden aangenomen dat de aangelegenheid zich tot een gedifferentieerde regeling leent en dat de weerslag op de bevoegdheid van de federale overheid marginaal is, zodat de voorwaarden voor een beroep op de impliciete bevoegdheden vervuld zijn.

5. Uit artikel 3, 8°, b), van het voorontwerp vloeit voort dat de ontworpen regeling onder meer van toepassing is op de departementen en de intern verzelfstandigde agentschappen zonder rechtspersoonlijkheid van de Vlaamse overheid.

Op grond van artikel 87, § 1, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 komt het in beginsel uitsluitend aan de regering toe om de organisatie en de werking van haar diensten te regelen. Die bepaling staat er derhalve in beginsel aan in de weg dat de decreetgever zich inlaat met de organisatie en de werking van de diensten van de regering.

Desalniettemin kan het optreden van de decreetgever in dit geval bij wijze van uitzondering worden aanvaard vermits de ontworpen regeling betrekking heeft op kwesties die verband houden met grondrechten.[18] De ontworpen regeling strekt immers tot het verzekeren van het beginsel van gelijk loon voor gelijke of gelijkwaardige arbeid en het bestrijden van beloningsdiscriminatie. Het aannemen van bepalingen die grondrechten effectueren, behoort, in de mate dat de grondwetgever zelf niet is opgetreden, tot de natuurlijke bevoegdheidssfeer van de decreetgever.

ALGEMENE OPMERKINGEN

6.1. Krachtens artikel 22 van de Grondwet geldt voor elke verwerking van persoonsgegevens en, meer in het algemeen, voor elke inmenging in het recht op het privéleven,

[17] Zie GwH 23 februari 2005, nr. 44/2005, B.14.5 en GwH 20 oktober 2005, nr. 154/2005, B.4.3 (in zoverre artikel 87, § 5, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980, dat “het onderwijs” vermeldt, een uitzondering toevoegt aan artikel 127, § 1, eerste lid, 2°, van de Grondwet kan die bepaling volgens het Grondwettelijk Hof niet worden toegepast).

[18] Zie adv.RvS 64.133/AV van 5 oktober 2018 over een voorontwerp van wet ‘tot wijziging van de wet van 22 juli 1993 houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken’, opmerking 9.

‡LW-ACEIJFFAB-HIJJAUQ‡

dat het formeel legaliteitsbeginsel dient te worden nageleefd. Doordat artikel 22 van de Grondwet aan de bevoegde wetgever de bevoegdheid voorbehoudt om vast te stellen in welke gevallen en onder welke voorwaarden afbreuk kan worden gedaan aan het recht op eerbiediging van het privéleven, waarborgt het aan elke burger dat geen enkele inmenging in dat recht kan plaatsvinden dan krachtens regels die zijn aangenomen door een democratisch verkozen beraadslagende vergadering. Een delegatie aan een andere macht is evenwel niet in strijd met het wettelijkheidsbeginsel voor zover de machtiging voldoende nauwkeurig is omschreven en betrekking heeft op de tenuitvoerlegging van maatregelen waarvan de "essentiële elementen" voorafgaandelijk door de wetgever vastgesteld zijn.[19]

Bijgevolg moeten de 'essentiële elementen' van de verwerking van persoonsgegevens in het decreet zelf worden vastgelegd. In dat verband is de afdeling Wetgeving van oordeel dat ongeacht de aard van de betrokken aangelegenheid, de volgende elementen in beginsel 'essentiële elementen' uitmaken: 1°) de categorie van verwerkte gegevens; 2°) de categorie van betrokken personen; 3°) de met de verwerking nagestreefde doelstelling; 4°) de categorie van personen die toegang hebben tot de verwerkte gegevens; en 5°) de maximumtermijn voor het bewaren van de gegevens.[20]

6.2. Op het eerste gezicht voorziet de ontworpen regeling niet in een verwerking van persoonsgegevens, zodat kan worden aanvaard dat het voorontwerp geen regeling bevat van alle voormelde essentiële elementen.[21] Zo heeft het recht op informatie waarin artikel 5, eerste lid, van het voorontwerp voorziet betrekking op "de gemiddelde beloningsniveaus die naar geslacht zijn uitgesplitst voor categorieën van personeelsleden die dezelfde of gelijkwaardige arbeid verrichten". Onder "categorieën van personeelsleden" wordt luidens artikel 3, 3°, van het voorontwerp verstaan "personeelsleden die gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten, *gegroepeerd* op basis van de objectieve en genderneutrale criteria". Het gaat derhalve om gegevens over een groep van personen, niet om individuele persoonsgegevens. Het voorgaande geldt ook voor de in artikel 6, § 1, eerste lid, van het voorontwerp vermelde informatie: gelet op de definities van de begrippen "genderloonkloof" en "mediane genderloonkloof" in het tweede lid van die bepaling, heeft die informatie betrekking op het gemiddelde of het mediane beloningsniveau van alle vrouwelijke of mannelijke personeelsleden samen, of op aantallen van personeelsleden.

6.3. Richtlijn (EU) 2023/970 sluit echter niet uit dat de informatie die overeenkomstig die richtlijn wordt verstrekt, aanleiding geeft tot een verwerking van persoonsgegevens. In artikel 12, lid 1, van die richtlijn wordt immers bepaald dat *voor zover* informatie die wordt verstrekt ingevolge maatregelen genomen uit hoofde van de artikelen 7, 9 of 10 ervan gepaard gaat met de verwerking van persoonsgegevens, deze informatie wordt verstrekt overeenkomstig de

[19] Vaste rechtspraak van het Grondwettelijk Hof: zie inzonderheid GwH 18 maart 2010, nr. 29/2010, B.16.1; GwH 20 februari 2020, nr. 27/2020, B.17.

[20] Adv.RvS 68.936/AV van 7 april 2021 over een voorontwerp dat heeft geleid tot de wet van 14 augustus 2021 'betreffende de maatregelen van bestuurlijke politie tijdens een epidemische noodsituatie', *Parl.St.* Kamer 2020-21, nr. 55-1951/1, 119, opmerking 101. Zie ook GwH 10 maart 2022, nr. 33/2022, B.13.1; GwH 22 september 2022, nr. 110/2022, B.11.2; GwH 16 februari 2023, nr. 26/2023, B.74.1; GwH 17 mei 2023, nr. 75/2023, B.55.2.1.

[21] Er wordt met name geen bewaartermijn bepaald van de informatie die met toepassing van de ontworpen regeling wordt verstrekt.

‡LW-ACEIJFFAB-HIJJAUQ‡

algemene verordening gegevensbescherming.[22] Ook wordt in het derde lid van die bepaling in een regeling voorzien "indien de verstrekking van informatie op grond van artikel 7, 9 of 10 zou leiden tot de directe of indirecte bekendmaking van de beloning van een identificeerbare werknemer".

Indien toch zou blijken dat de informatie die overeenkomstig de ontworpen regeling wordt verstrekt, persoonsgegevens zou bevatten, moeten de voormelde essentiële elementen van de verwerking ervan in het voorontwerp zelf worden vastgelegd. In dat geval moet overeenkomstig artikel 36, lid 4, van de algemene verordening gegevensbescherming, gelezen in samenhang met artikel 57, lid 1, c), en overweging 96 van die verordening, ook het advies van de Vlaamse Toezichtcommissie voor de verwerking van persoonsgegevens worden ingewonnen vooraleer het voorontwerp in het Vlaams Parlement wordt ingediend.

7.1. Zoals vermeld strekt het voorontwerp tot gedeeltelijke omzetting van richtlijn (EU) 2023/970. De Raad van State, afdeling Wetgeving, heeft op 11 februari 2026 advies 78.730/3 gegeven over een ander voorontwerp dat eveneens strekt tot omzetting van die richtlijn binnen de bevoegdheden van de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest.[23] In dat advies heeft de Raad van State het voorbehoud gemaakt dat hij de volledigheid van de omzetting van richtlijn (EU) 2023/970 door de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest niet kon nagaan, omdat het thans voorliggende voorontwerp nog niet voor advies werd voorgelegd aan de afdeling Wetgeving.[24] Dat probleem rijst in dit geval niet, vermits in het kader van de voorliggende adviesaanvraag rekening kan worden houden met het ontwerp van decreet dat het voorwerp vormde van het voormelde advies 78.730/3 om de volledigheid na te gaan van de omzetting van de voornoemde richtlijn door de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest.

Dit onderzoek geeft aanleiding tot de volgende opmerkingen.

7.2. In artikel 3, 8°, van het voorontwerp wordt in een definitie voorzien van het begrip "Vlaamse diensten", die onder het toepassingsgebied van het aan te nemen decreet vallen, middels verwijzingen naar het Bestuursdecreet van 7 december 2018. Te dien aanzien moet worden vastgesteld dat De Vlaamse Vervoersmaatschappij – De Lijn en de privaatrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigde agentschappen uitdrukkelijk worden uitgesloten van dit begrip (artikel 3, 8°, b), van het voorontwerp) en dat niet wordt verwezen naar de organen bedoeld in artikel I.3, 1°, a), b), c) en h), 3°, b), en 4°, w), x) en y), van het Bestuursdecreet van 7 december 2018.[25] Nochtans

[22] Verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 'betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG (algemene verordening gegevensbescherming)'.

[23] Adv.RvS 78.730/3 van 11 februari 2026 over een voorontwerp van decreet van de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest 'tot wijziging van het decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid en het decreet van 28 oktober 2022 tot oprichting van een Vlaams Mensenrechteninstituut, wat betreft de gedeeltelijke omzetting van de Europese richtlijnen met betrekking tot organen voor gelijke behandeling en loontransparantie', *Parl.St.* Vl.Parl. 2025-26, nr. 748/1, 143-160.

[24] *Ibidem*, 150, opmerking 5.1.

[25] Zie eerder adv.RvS 78.730/3 van 11 februari 2026, *Parl.St.* Vl.Parl. 2025-26, nr. 748/1, 151-152, opmerking 5.3. In antwoord hierop wordt in de memorie van toelichting bij het ontwerp van decreet 'tot wijziging van het decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid en het decreet van 28 oktober 2022 tot oprichting van een Vlaams Mensenrechteninstituut, wat betreft de gedeeltelijke omzetting van de Europese richtlijnen met betrekking tot organen voor gelijke behandeling en loontransparantie' onder meer het volgende gesteld: "Om te vermijden dat er in de toekomst een discrepantie ontstaat tussen voorliggend voorontwerp

‡LW-ACEIJFFAB-HIJJAUQ‡

maken deze organen luidens artikel I.3, 1°, van het Bestuursdecreet van 7 december 2018 deel uit van de Vlaamse overheid.

Hieromtrent om toelichting gevraagd, verklaarde de gemachtigde:

"De uitsluitingen van het toepassingsgebied onder artikel 3, 8° van het voorontwerp van decreet vallen niet onder het toepassingsgebied van het Sectorcomité XVIII, comité C1 of de onderwijsonderhandelingscomités."

Het voorgaande neemt niet weg dat erover moet worden gewaakt dat richtlijn (EU) 2023/970 wordt omgezet wat de personeelsleden van deze organen en instellingen betreft. Voor de contractuele personeelsleden zou nog kunnen worden aangenomen dat dit kan gebeuren middels de regeling die de federale overheid ter omzetting van die richtlijn zal nemen.[26] In zoverre deze organen ook over statutaire personeelsleden beschikken, komt het evenwel ook aan de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest toe om de nodige omzettingsmaatregelen te nemen ten aanzien van deze organen.

7.3. Artikel 3, 8°, van het voorontwerp maakt evenmin gewag van de personeelsleden van de administratieve diensten van de Raad van het Gemeenschapsonderwijs, ofschoon die volgens artikel I 2, 1°, f), van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, voor de toepassing van dat statuut, beschouwd worden als behorende tot de diensten van de Vlaamse overheid.[27]

Hieromtrent om toelichting gevraagd, verklaarde de gemachtigde:

"Deze groep personeelsleden moet toegevoegd worden aan het toepassingsgebied. Het gaat om een vergetelheid die wordt rechtgezet voor definitieve goedkeuring."

Hiermee kan worden ingestemd.

7.4. In het voorontwerp waarover de Raad van State advies 78.730/3 heeft gegeven, waarin wordt bepaald voor welk personeel het Vlaams Mensrechteninstituut informatie over het beloningsniveau kan overmaken, wordt onder meer verwezen naar de leden van het personeel van de onderwijsinspecties.[28] In het thans voorliggende voorontwerp wordt in de definitie van het begrip "Vlaamse diensten" daarentegen geen gewag gemaakt van de onderwijsinspecties.

---

van decreet enerzijds en het decreet over beloningstransparantie en maatregelen voor een gelijke beloning anderzijds, zal het ontworpen artikel 22, §2, tweede lid, VMRI-Decreet in de toekomst worden vervangen door een kruisverwijzing naar het toepasselijke artikel in het nog aan te nemen decreet over beloningstransparantie en maatregelen voor een gelijke beloning. Deze wijziging zal doorgevoerd [worden] via dat laatste decreet, waarvan het voorontwerp op 7 november 2025 voor de eerste keer principieel werd goedgekeurd." (*Parl.St.* Vl.Parl. 2025-26, nr. 748/1, 36-37). Het thans voorliggende voorontwerp bevat echter geen bepaling in die zin.

[26] Al moet worden vastgesteld dat die mogelijkheid de stellers van het voorontwerp niet ervan heeft weerhouden de ontworpen regeling van toepassing te verklaren op de contractuele personeelsleden van de Vlaamse diensten en de lokale overheden, ofschoon de regeling die de federale overheid ter omzetting van richtlijn (EU) 2023/970 zal nemen, van toepassing zou kunnen zijn op die personeelsleden (zie dienaangaande opmerking 3.4).

[27] Zie eerder adv.RvS 78.730/3 van 11 februari 2026, *Parl.St.* Vl.Parl. 2025-26, nr. 748/1, 151-152, opmerking 5.3.

[28] Zie het ontworpen artikel 22, § 2, tweede lid, 8° en 9°, van het decreet van 28 oktober 2022 'tot oprichting van een Vlaams Mensenrechteninstituut' (artikel 12 van het voorontwerp waarover de Raad van State advies 78.730/3 heeft gegeven dat artikel 16 van het ontwerp van decreet is geworden).

‡LW-ACEIJFFAB-HIJJAUQ‡

Hieromtrent om toelichting gevraagd, antwoordde de gemachtigde:

> "De onderwijsinspectie is een speciaal geval. De onderwijsinspectie op zich valt onder de Vlaamse administratie (Bestuursdecreet artikel I.3.2). Het personeel van de onderwijsinspectie valt echter niet onder de Vlaamse administratie. Als instelling is de onderwijsinspectie dus gevat door artikel 3, 8°, b) van het decreet loontransparantie.
>
> Om zeker te zijn dat ook de personeelsleden van de onderwijsinspectie onder het toepassingsgebied van dit decreet vallen, stellen wij voor aan artikel 4 van het decreet een punt 4° en 5° toe te voegen, die luiden als volgt:
>
> '4° de leden van de inspectie, vermeld in artikel 61 van het decreet van 8 mei 2009 betreffende de kwaliteit van onderwijs;
>
> 5° de personeelsleden, vermeld in artikel 10 van het decreet van 1 december 1993 betreffende de inspectie en de begeleiding van de levensbeschouwelijke vakken'."

Uit artikel I.3, 2°, g), van het Bestuursdecreet van 7 december 2018 vloeit inderdaad voort dat onder de Vlaamse administratie ook de onderwijsinspectie moet worden verstaan. De onderwijsinspectie kan bijgevolg worden beschouwd als een Vlaamse dienst in de zin van artikel 3, 8°, van het voorontwerp.[29] Vermits het aan te nemen decreet overeenkomstig artikel 4, 1°, ervan van toepassing is op "de Vlaamse diensten *en hun personeel*", kan worden aangenomen dat het ook van toepassing is op het personeel van de onderwijsinspectie, zonder dat dit uitdrukkelijk moet worden bepaald.[30]

7.5. Luidens artikel 4, lid 4, van richtlijn (EU) 2023/970 zijn de beloningsstructuren "zodanig dat kan worden beoordeeld of werknemers zich ten aanzien van de waarde van arbeid in een vergelijkbare situatie bevinden op basis van objectieve, genderneutrale criteria die zijn overeengekomen met de werknemersvertegenwoordigers, indien dergelijke vertegenwoordigers bestaan". In de bij de adviesaanvraag gevoegde omzettingstabel wordt dienaangaande gesteld dat geen omzetting is vereist vermits over de criteria op basis waarvan de beloningsstructuren worden vastgelegd, wordt onderhandeld op grond van de wet van 19 december 1974 'tot regeling van de betrekking tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel'.

Er kan inderdaad worden aangenomen dat dit volstaat ter omzetting van het vereiste dat de criteria zijn overeengekomen met de werknemersvertegenwoordigers, maar niet ter omzetting van het vereiste dat het gaat om objectieve en genderneutrale criteria in de zin van artikel 4, lid 4, van de richtlijn.

Weliswaar wordt in artikel 20, vierde lid, van het decreet van 10 juli 2008 'houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid' bepaald dat wanneer voor de vaststelling van de beloning gebruik wordt gemaakt van een systeem van werkclassificatie, dit systeem moet berusten op criteria die voor mannelijke en vrouwelijke werknemers hetzelfde

[29] Luidens artikel 3, 8°, b), van het voorontwerp moet onder "Vlaamse diensten" worden verstaan "de Vlaamse administratie, vermeld in artikel I.3, 2°," van het Bestuursdecreet van 7 december 2018, met inbegrip van de in punt g) van die bepaling vermelde onderwijsinspectie.

[30] Indien in artikel 4 van het voorontwerp toch uitdrukkelijk zou worden bepaald dat de ontworpen regeling van toepassing is op de (personeels)leden van de onderwijsinspectie moet een dergelijke bepaling, naar analogie met artikel 4, 1° tot 3°, van het voorontwerp, zo worden geformuleerd dat ze betrekking heeft op zowel de werkgever als het personeel (in plaats van enkel op het personeel).

‡LW-ACEIJFFAB-HIJJAUQ‡

zijn, en zodanig zijn opgezet dat elke discriminatie op grond van geslacht is uitgesloten. Die bepaling werd evenwel genomen ter omzetting van artikel 4, tweede alinea, van richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 'betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep',[31] en is bovendien enkel van toepassing wanneer een systeem van werkclassificatie wordt gebruikt.

In de voormelde omzettingstabel wordt voor de Vlaamse diensten, de lokale overheden en de onderwijsinstellingen wel uiteengezet dat de beloningsstructuren die worden gehanteerd, thans reeds gelijke beloning voor gelijke of gelijkwaardige arbeid waarborgen, zodat voldaan is aan het vereiste vermeld in artikel 4, lid 1, van richtlijn (EU) 2023/970. Dit lijkt ook te impliceren dat die beloningsstructuren gebaseerd zijn op objectieve en genderneutrale criteria, vermits moeilijk in te zien valt hoe anders een gelijke beloning voor gelijke of gelijkwaardige arbeid kan worden gewaarborgd. Indien dat effectief het geval is, zou kunnen worden aangenomen dat ook aan het vereiste van artikel 4, lid 4, van richtlijn (EU) 2023/970 is voldaan, en dat die bepaling niet verder moet worden omgezet, al strekt het tot aanbeveling om dit in de memorie van toelichting te verduidelijken.

7.6. Artikel 5, lid 1, van richtlijn (EU) 2023/970 voorziet voor sollicitanten in het recht om van de toekomstige werkgever bepaalde informatie te ontvangen, zoals de aanvangsbeloning of de bandbreedte ervan. Volgens de tweede alinea van die bepaling wordt deze informatie op zodanige wijze verstrekt dat er, voorafgaand aan het sollicitatiegesprek of anderszins, geïnformeerde en transparante onderhandelingen over de beloning worden gevoerd, bijvoorbeeld in een gepubliceerde vacature.

Uit de bij de adviesaanvraag gevoegde omzettingstabel blijkt dat het niet nodig wordt geacht om deze bepaling om te zetten wat de Vlaamse diensten en de lokale overheden betreft omdat zij hun salarisschalen op voldoende wijze bekendmaken.[32]

Het is echter twijfelachtig dat de publieke toegankelijkheid van deze salarisschalen zou volstaan voor de volledige omzetting van artikel 5, lid 1, van richtlijn (EU) 2023/970, naar luid waarvan sollicitanten het recht hebben van de toekomstige werkgever informatie te *ontvangen*. Dit lijkt immers te veronderstellen dat de werkgever in kwestie de informatie zelf (actief) ter beschikking stelt, en het niet aan de sollicitant wordt overgelaten om ze op te zoeken. Bovendien moet die informatie worden verstrekt voorafgaand aan het sollicitatiegesprek "bijvoorbeeld in een gepubliceerde vacature".

Het gegeven dat, zoals de gemachtigde onderstreept, uit overweging 32 van richtlijn (EU) 2023/970 zou blijken dat die informatie er vooral toe strekt om de onderhandelingspositie van de sollicitant te verbeteren, wat niet relevant zou zijn in de publieke sector omdat er geen onderhandelingsmarge over de beloning bestaat, doet hieraan geen afbreuk. Artikel 5, lid 1, van richtlijn (EU) 2023/970 heeft immers een algemene draagwijdte en geldt

[31] Zie *Parl.St.* Vl.Parl. 2013-14, nr. 2413/1, 19.

[32] Wat de onderwijsinstellingen betreft, wordt gesteld dat de omzetting "bij een ander decreet" zal gebeuren.

‡LW-ACEIJFFAB-HIJJAUQ‡

ongeacht of er bij de aanwerving van een werknemer kan worden onderhandeld over diens loon of niet.

Bijgevolg moet het voorontwerp nog worden aangevuld met een regeling ter omzetting van artikel 5, lid 1, van richtlijn (EU) 2023/970.

7.7. Luidens artikel 5, lid 2, van richtlijn (EU) 2023/970 mogen werkgevers sollicitanten geen vragen stellen over hun beloning in het kader van hun huidige of eerdere arbeidsverhouding. Volgens de omzettingstabel is het niet nodig om deze bepaling om te zetten omdat dit reeds verzekerd zou zijn door de algemene verordening gegevensbescherming en door CAO nr. 38.[33] De algemene verordening gegevensbescherming verzet zich evenwel niet uitdrukkelijk tegen de verwerking van dergelijke gegevens, in zoverre dit noodzakelijk zou zijn voor een met de verordening verenigbare doelstelling. CAO nr. 38 is dan weer enkel van toepassing op werkgevers en werknemers die onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 5 december 1968 'betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités', wat niet het geval is voor het merendeel van de werkgevers in de publieke sector.[34] Het voorontwerp moet bijgevolg op dit punt nog worden aangevuld.

7.8. Artikel 6, lid 1, van richtlijn (EU) 2023/970 vereist dat werkgevers "hun werknemers gemakkelijke toegang [verschaffen] tot de criteria die worden gebruikt voor het bepalen van de beloning, de beloningsniveaus en de beloningsontwikkeling van de werknemers". Blijkens de bij de adviesaanvraag gevoegde omzettingstabel is geen omzetting van die bepaling vereist, omdat ze reeds voor alle entiteiten wordt gegarandeerd.

Er kan inderdaad worden aangenomen dat deze bepaling in beginsel niet moet worden omgezet in zoverre de beloning is vastgesteld in publiek beschikbare salarisschalen. In de omzettingstabel wordt hierover, wat de onderwijsinstellingen betreft, echter het volgende gesteld:

> "Aanvullende elementen van de beloning zoals bepaalde vergoedingen zijn in interne reglementen en overeenkomsten opgenomen".

Aangezien het gaat om aanvullende voordelen die overeenkomstig artikel 3, lid 1, a), van richtlijn (EU) 2023/970 onder het begrip "beloning" vallen, zal ook hiertoe gemakkelijke toegang verstrekt moeten worden. Bijgevolg moet erover worden gewaakt dat er een verplichting rust op de desbetreffende werkgevers om toegang te geven tot de criteria die gebruikt worden voor het bepalen van dergelijke aanvullende voordelen. Indien dit niet het geval zou zijn,[35] moet het voorontwerp op dit punt nog worden aangevuld.

---

[33] Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 38 van 6 december 1983 'betreffende de werving en selectie van werknemers'.

[34] Luidens artikel 2, § 3, 1, van de wet van 5 december 1968 is die wet niet van toepassing op degenen die in dienst zijn van de Staat, de Gemeenschappen, de Gewesten, de Gemeenschapscommissies, de provincies, de gemeenten, de daaronder ressorterende openbare instellingen en de instellingen van openbaar nut met uitzondering van de in die bepaling opgesomde rechtspersonen.

[35] De gemachtigde verklaarde dienaangaande: "Dit is informatie die – voor zover ze al niet op het intranet van de onderwijsinstelling opgenomen is, via het onderhandelingsorgaan (LOC, HOC, …), de ondernemingsraad of een personeelsafgevaardigde kan verkregen worden." Voor de volledige omzetting ervan volstaat een feitelijk handelen in overeenstemming met deze richtlijnbepaling niet, maar moet daartoe een verplichting op de werkgever rusten die voortvloeit uit een rechtsregel.

‡LW-ACEIJFFAB-HIJJAUQ‡

7.9. Luidens artikel 7, lid 2, tweede alinea, van richtlijn (EU) 2023/970 hebben werknemers het recht "om persoonlijk of via hun werknemersvertegenwoordigers aanvullende en redelijke verduidelijkingen en details met betrekking tot de verstrekte gegevens op te vragen en hierop een gemotiveerd antwoord te ontvangen". Ter omzetting hiervan wordt in artikel 7, eerste lid, van het voorontwerp bepaald dat het personeel van de Vlaamse diensten, de lokale overheden en de onderwijsinstellingen, de representatieve vakorganisaties en de organen voor gelijke behandeling het recht hebben de Vlaamse diensten, de lokale overheden en de onderwijsinstellingen te vragen om de gegevens die conform artikel 6 van het voorontwerp worden versterkt, te verduidelijken en beloningsverschillen volgens gender te rechtvaardigen op basis van objectieve en genderneutrale criteria binnen een redelijke termijn. Ofschoon kan worden aangenomen dat het rechtvaardigen van beloningsverschillen middels een gemotiveerd antwoord zal gebeuren, strekt het tot aanbeveling om op dit punt dichter aan te sluiten bij de tekst van deze richtlijnbepaling en uitdrukkelijk gewag te maken van een gemotiveerd antwoord.

7.10. Hetzelfde geldt voor artikel 5, vierde lid, van het voorontwerp, naar luid waarvan de Vlaamse diensten, de lokale overheden en de onderwijsinstellingen de informatie over de beloningsniveaus verstrekken binnen een redelijke termijn, maar in ieder geval *binnen zestig dagen* na de datum waarop het verzoek is ingediend. In artikel 7, lid 4, van richtlijn (EU) 2023/970 wordt immers bepaald dat die informatie "in ieder geval binnen twee maanden na de datum waarop het verzoek is ingediend" moet worden verstrekt. Ofschoon in de regel een periode van zestig dagen korter zal zijn dan twee maanden, is dat niet altijd het geval.[36] Bijgevolg kan beter, net zoals in de richtlijn, gewag worden gemaakt van "twee maanden".

7.11. Artikel 8 van richtlijn (EU) 2023/970 vereist dat alle informatie die op grond van de artikelen 5, 6 en 7 van deze richtlijn wordt gedeeld met werknemers en sollicitanten, wordt verstrekt "in een vorm die toegankelijk is voor personen met een handicap, rekening houdend met hun specifieke behoeften". Blijkens de bij de adviesaanvraag gevoegde omzettingstabel wordt die bepaling niet omgezet omdat ze voor alle entiteiten al voldoende wordt gegarandeerd. Te dien aanzien wordt verwezen naar afdeling 4 van hoofdstuk 1 van titel II van het Bestuursdecreet van 7 december 2018 en naar de mogelijkheid om redelijke aanpassingen te vragen op grond van het decreet van 10 juli 2008.

Er moet evenwel worden opgemerkt dat de desbetreffende bepalingen van het Bestuursdecreet van 7 december 2018 enkel betrekking hebben op informatie verstrekt via websites en mobiele applicaties. Voorts lijkt de verplichting om de toegankelijkheid van informatie ten aanzien van personen met een handicap te verzekeren niet dezelfde draagwijdte te hebben als de mogelijkheid om redelijke aanpassingen aan te vragen, al was het maar omdat de eerstvermelde verplichting op de werkgever rust ongeacht een aanvraag in die zin.[37] Het voorontwerp moet bijgevolg nog op dit punt worden aangevuld.

[36] Namelijk wanneer een van de maanden in kwestie de maand februari is.

[37] Bovendien wordt luidens artikel 19, eerste lid, van het decreet van 10 juli 2008 als aanpassing beschouwd "elke concrete maatregel, van materiële of immateriële aard, die de beperkende invloed van een onaangepaste omgeving op de participatie van een persoon met een handicap neutraliseert". Het is maar zeer de vraag of de toegang tot de informatie die op grond van de artikelen 5, 6 en 7 van richtlijn (EU) 2023/970 wordt verstrekt, kan worden beschouwd als een maatregel in die zin.

‡LW-ACEIJFFAB-HIJJAUQ‡

7.12. Artikel 6, § 3, tweede lid, van het voorontwerp voorziet in de mededeling van de in paragraaf 1, eerste lid, 7°, van dat artikel bedoelde informatie aan de personeelsleden en de representatieve vakorganisaties. In tegenstelling tot artikel 9, lid 9, van richtlijn (EU) 2023/970 wordt evenwel niet uitdrukkelijk bepaald dat "de informatie over de voorgaande vier jaar […], indien beschikbaar, op verzoek [wordt] verstrekt".

Hieromtrent om toelichting gevraagd, bevestigde de gemachtigde dat de ontworpen bepaling op dit punt zal worden aangevuld.

7.13. Artikel 9, lid 9 en lid 10, van richtlijn (EU) 2023/970 voorziet in de mogelijkheid voor de arbeidsinspectie om aan de werkgevers de informatie vermeld in het lid 1 ervan te vragen en om te vragen om de verstrekte gegevens extra te verduidelijken en te specificeren en in dit verband eventuele beloningsverschillen op basis van gender toe te lichten. Hoewel de sociaalrechtelijke inspecteurs in beginsel alle inlichtingen kunnen inwinnen die zij nodig achten om zich ervan te vergewissen dat de bepalingen van de regelgeving waarop zij toezicht uitoefenen werkelijk worden nageleefd,[38] zijn zij niet bevoegd om toezicht uit te oefenen op het aan te nemen decreet.[39] Ter volledige omzetting van richtlijn (EU) 2023/970 moet ofwel het decreet 'houdende sociaalrechtelijke toezicht' van 30 april 2004 in die zin worden gewijzigd dat hen die bevoegdheid wordt verleend, ofwel in het voorontwerp zelf worden bepaald dat sociaalrechtelijke inspecteurs werkgevers om de in artikel 6, § 1, vermelde informatie kunnen verzoeken en hen om verduidelijkingen kunnen vragen.

7.14. Luidens artikel 23, lid 1, van richtlijn (EU) 2023/970 stellen de lidstaten de voorschriften vast ten aanzien van doeltreffende, evenredige en afschrikkende sancties die van toepassing zijn op inbreuken op de rechten en verplichtingen met betrekking tot het beginsel van gelijke beloning. In de bij de adviesaanvraag gevoegde omzettingstabel wordt dienaangaande gesteld dat geen omzetting van die bepaling is vereist, omdat de artikelen 27 tot 35*ter* van het decreet van 10 juli 2008 voldoende sancties bevatten.

Het ontwerp van decreet dat het voorwerp vormde van voornoemd advies 78.730/3, voorziet ter omzetting van het voormelde artikel 23, lid 1, in sancties voor het plegen van beloningsdiscriminatie.[40] De richtlijnbepaling vereist evenwel niet enkel sancties voor het plegen van beloningsdiscriminatie, maar vereist sancties die van toepassing zijn "op de rechten en verplichtingen met betrekking tot het beginsel van gelijke beloning". Uit overweging 55 van de richtlijn blijkt dat sancties vereist zijn "voor inbreuken op krachtens deze richtlijn vastgestelde nationale bepalingen". Er moet met andere woorden ook worden voorzien in sancties op de niet-naleving van de in het voorliggende voorontwerp bepaalde beloningstransparantieverplichtingen. Het voorontwerp moet bijgevolg op dit punt worden aangevuld.

[38] Artikel 7, 2°, van het decreet 'houdende sociaalrechtelijke toezicht' van 30 april 2004.

[39] Zie immers artikel 2, § 1, van het decreet van 30 april 2004.

[40] Luidens het ontworpen artikel 33*bis* van het decreet van 10 juli 2008 wordt het plegen van beloningsdiscriminatie vermeld in artikel 20, derde lid, van hetzelfde decreet jegens een persoon, een groep, een gemeenschap of de leden ervan bestraft met een straf van niveau 1: *Parl.St.* Vl.Parl. 2025-26, nr. 748/1, 163.

‡LW-ACEIJFFAB-HIJJAUQ‡

7.15. Artikel 25, lid 2, van richtlijn (EU) 2023/970 vereist dat lidstaten maatregelen nemen om werknemers te beschermen tegen ontslag of een andere nadelige behandeling waarmee een werkgever reageert op een klacht binnen de organisatie van de werkgever of op een administratieve of gerechtelijke procedure met het oog op de handhaving van rechten of verplichtingen met betrekking tot het beginsel van gelijke beloning. In de bij de adviesaanvraag gevoegde omzettingstabel wordt dienaangaande gesteld dat geen omzetting van die bepaling is vereist omdat de artikelen 37 en 38 van het decreet van 10 juli 2008 reeds voorzien in een bescherming tegen represailles.

Uit artikel 37, § 1, van het decreet van 10 juli 2008 vloeit evenwel voort dat de bescherming waarin dat artikel en artikel 38 voorzien enkel geldt "[a]ls door of ten voordele van een persoon een melding wordt gedaan, een klacht wordt ingediend of een rechtsvordering wordt ingesteld, die gericht is op het doen naleven van *dit decreet*", waarmee het decreet van 10 juli 2008 wordt bedoeld, en niet het aan te nemen decreet. Hierop gewezen verklaarde de gemachtigde het volgende:

> "Er kan in het decreet een gelijkaardige bescherming tegen represailles zoals in het Gelijkekansendecreet worden opgenomen."

Hiermee kan worden ingestemd.

ONDERZOEK VAN DE TEKST

Artikel 6

8.1. Luidens artikel 6, § 3, eerste lid, van het voorontwerp delen de Vlaamse diensten, de lokale overheden en de onderwijsinstellingen de in paragraaf 1 van dat artikel vermelde informatie mee "aan het daartoe bevoegd verklaard orgaan".

In het verlengde van wat dienaangaande in de memorie van toelichting wordt vermeld, bevestigde de gemachtigde dat hiermee het door de federale overheid aan te wijzen centrale toezichtsorgaan wordt bedoeld, en niet het door de Vlaamse regering aan te duiden toezichtsorgaan vermeld in artikel 8, § 3, eerste lid, van het voorontwerp.[41] Ter wille van de rechtszekerheid kan er bijgevolg beter worden verwezen naar het bevoegde federale toezichtsorgaan.

8.2. Zoals de gemachtigde erkende, moet in artikel 6, § 3, vierde lid, van het voorontwerp worden verwezen naar paragraaf 1, punten 1° tot 7 (in plaats van naar "punt 1° tot en met 6°").

[41] Artikel 29, lid 2, van richtlijn (EU) 2023/970 laat immers toe dat de lidstaten meerdere toezichtsorganen aanduiden, op voorwaarde dat bepaalde functies door een centraal orgaan worden verzorgd.

‡LW-ACEIJFFAB-HIJJAUQ‡

Artikel 7

9. In artikel 7, eerste lid, van het voorontwerp schrijve men “verstrekt” (in plaats van “versterkt”).

Artikel 8

10.1. Luidens artikel 8, § 1, 3°, van het voorontwerp moet een gezamenlijke beloningsevaluatie worden uitgevoerd wanneer “het verschil in het gemiddelde beloningsniveau, vermeld in punt 1°, dat niet is gerechtvaardigd op basis van objectieve, genderneutrale criteria niet binnen zes maanden na de datum van indiening van gegevens, zoals bepaald in artikel 6, [is] verholpen”.

In artikel 6 van het voorontwerp wordt evenwel zowel het verstrekken van de gegevens aan het centrale toezichtsorgaan (artikel 6, § 3, eerste lid) als het verstrekken van de gegevens aan de personeelsleden en de representatieve vakorganisaties (artikel 6, § 3, tweede lid) geregeld. Gevraagd welke “datum van indiening van gegevens” dan ook wordt bedoeld, verklaarde de gemachtigde dat het gaat om de indiening van de gegevens bij het centrale toezichtsorgaan en dat in de tekst specifieker zal worden verwezen naar artikel 6, § 3, eerste lid. Hiermee kan ingestemd worden.

10.2. In artikel 8, § 2, 5°, van het voorontwerp wordt gewag gemaakt van moederschapsrust, vaderschaps- of meemoederschapsverlof, opvangverlof, pleegzorg- en pleegouderverlof, zorgkrediet, zorgverlof en geboorteverlof.

Zoals de gemachtigde erkende, moet in die bepaling tevens worden verwezen naar het adoptieverlof. Het opvangverlof, dat wordt vermeld in de ontworpen bepaling, vormt voor contractuele personeelsleden immers een alternatief voor het adoptieverlof.[42]

Slotopmerking

11. In het voormelde advies 78.730/3 heeft de Raad van State ten aanzien van het ontworpen artikel 36, § 1, tweede lid, van het decreet van 10 juli 2008 opgemerkt dat er moet “worden verwezen naar de beloningstransparantieverplichtingen bedoeld in het (nog aan te nemen) decreet ‘over beloningstransparantie en maatregelen voor een gelijke beloning’, en niet naar richtlijn (EU) 2023/970 zelf”.[43] In antwoord hierop wordt in de memorie van toelichting bij die bepaling het volgende gesteld:

> “Hoewel het advies van de Raad van State inhoudelijk kan worden gevolgd, is het momenteel nog niet mogelijk om naar het decreet over beloningstransparantie en maatregelen voor een gelijke beloning te verwijzen, omdat dit decreet nog niet is bekrachtigd. Om alsnog aan de opmerking van de Raad van State tegemoet te komen, zal in dat decreet worden opgenomen dat de verwijzing naar hoofdstuk II Richtlijn 2023/970

[42] Zie artikel X 16, achtste lid, van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006.

[43] Adv.RvS 78.730/3 van 11 februari 2026, *Parl.St.* Vl.Parl. 2025-26, nr. 748/1, 156, opmerking 8.

‡LW-ACEIJFFAB-HIJJAUQ‡

wordt vervangen door een verwijzing naar de relevante bepalingen in het tegen dan aangenomen en bekrachtigde decreet over beloningstransparantie en maatregelen voor een gelijke beloning."[44]

Het thans voorliggende voorontwerp bevat evenwel geen bepaling in die zin.

DE GRIFFIER DE VOORZITTER

Annemie GOOSSENS Jeroen VAN NIEUWENHOVE

[44] *Parl.St.* Vl.Parl. 2025-26, nr. 748/1, 39.

‡LW-ACE[JFFAB-HIJJAUQ‡