



PASCAL-AI

Webinar loontransparantie

WWW.PASCAL-AI.NL

Door mr. Pascal Kruit & Ruben de Jong

1. Wetsvoorstel loontransparantie

2. Hoe Pascal-AI jou hierbij helpt

3. Casus 'gelijk loon'



PASCAL-AI

Wetsvoorstel Loontransparantie: concrete veranderingen

- verbod op vragen naar meest recente loonstrook tijdens de sollicitatie
- Verbod op vragen naar loon in eerdere dienstbetrekkingen
- Voor het arbeidsvoorwaardengesprek aangeven wat het loon of de bandbreedte van het loon is
- Verplicht gelijk loon voor gelijke of gelijkwaardige arbeid tussen mannen en vrouwen
- Individueel recht op loonniveau ten opzichte van het gemiddelde loon voor mannen en vrouwen in dezelfde categorie werknemers
- Actieve jaarlijkse informatieplicht voor werkgevers over dit individueel recht op informatie
- voor grote werkgevers een jaarlijkse rapportageplicht (>250 werknemers), dan wel een eens per drie jaar rapportageplicht (100–250 werknemers).
- Instemmingsplicht OR uitgebreid art. 27 lid 1 sub c WOR

Checklist HR - informatieverplichting

- Check of de organisatie een systeem voor functiewaardering en -indeling hanteert. Dit systeem moet alle criteria omvatten die relevant zijn voor de waardering en indeling van functies.
- Is er geen systeem voor functiewaardering en -indeling? Zorg dat de organisatie voor inwerkingtreding van het wetsvoorstel een dergelijk systeem implementeert. Zorg dat het systeem is ingericht op basis van objectieve criteria
- Deze objectieve criteria moeten in ieder geval de volgende vier factoren bevatten: vaardigheden, inspanningen, verantwoordelijkheden en arbeidsomstandigheden. Ook alle andere factoren die relevant zijn voor die specifieke baan of functie moeten worden meegenomen. Soft skills mogen niet ondergewaardeerd worden. Weeg eventueel de vier verplichte factoren op basis van de relevantie van die criteria voor de baan of functie in kwestie.
- Zorg dat het systeem is ingericht op basis van genderneutrale criteria. Pas criteria aan die gebaseerd zijn op het geslacht van de werknemers. Een voorbeeld is dat een mannelijke werknemer automatisch hoger wordt ingeschaald omdat er weinig mannen in de beroepsgroep werken.

Checklist HR - informatieverplichting

- Stel vast welk werk gelijke waarde heeft. Stel categorieën van werk/functies vast. Let op, het gaat niet om het indelen van de werknemers die de functies vervullen.
- Bij het vaststellen van de categorieën gaat het om functies waarin werknemers gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten. De toelichting op het wetsvoorstel geeft als voorbeeld een fotojournalist en een lezersredacteur (die beiden op niveau 6 van de Cao Uitgeverijbedrijf zijn ingeschaald). Binnen een schaal kunnen ook verschillende categorieën van werknemers bestaan.
- Zorg dat de loonontwikkeling eveneens wordt vastgesteld op basis van objectieve en genderneutrale criteria. 'Loonontwikkeling' ziet op het proces van de overgang naar een hoger loonniveau.
- Zorg dat werknemers schriftelijke informatie kunnen krijgen over hun individuele loonniveau en de naar geslacht uitgesplitste loonniveaus voor categorieën van werknemers die dezelfde of gelijkwaardige arbeid verrichten. Informeer de werknemers voortaan jaarlijks over dit recht en de manier waarop zij de informatie kunnen verkrijgen.
- Zorg dat werknemers inzage kunnen hebben in de criteria voor het bepalen van het loon, de loonniveaus en de loonontwikkeling van werknemers.
- Werkgevers met minder dan 50 werknemers zijn uitgezonderd van de verplichting om inzage te geven tot criteria voor de loonontwikkeling.

Checklist HR - looncomponenten

- Onder de Europese Richtlijn Loontransparantie bestaat beloning uit het brutoloon, wat een werknemers maandelijks verdient (incl. vakantietoeslag en overige vaste toeslagen), en alle aanvullende en variabele beloning. Dit zijn zowel financiële als niet-financiële, vaste als variabele, en materiële als immateriële componenten, die fungeren ter beloning van werknemers naast het basissalaris. Concreet zijn dit bijvoorbeeld bonussen, toeslagen, gratificaties, maar ook kan dit reisfaciliteiten zoals een leaseauto omvatten. Uitgesloten zijn aandelen- en optieregelingen.
- Ministerie SZW heeft aangegeven dat er voor de loonrapportageplicht een handreiking beschikbaar zal worden gesteld, waarin wordt verduidelijkt over welke gegevens door werkgevers moet worden gerapporteerd

Checklist HR - sollicitatieprocedure

- Pas het wervings- en selectiebeleid aan en zorg:
 - dat sollicitanten informatie krijgen over (de bandbreedte van) het loon (in elk geval voorafgaand aan de onderhandeling hierover).
 - sollicitanten niet gevraagd wordt naar hun salarisgeschiedenis
 - voor genderneutrale functiebenamingen en vacatures.
- Informeer en train de betrokken teamleiders en managers in verband met het gewijzigde wervings- en selectiebeleid.

Checklist HR - rapportageplicht

- Zorg dat er een eerste loonrapportage beschikbaar is per 7 juni 2028 (werkgevers met 250 werknemers of meer) dan wel 7 juni 2031 (werkgevers met 100 tot 250 werknemers).
- Let op! Werkgevers met 100 tot 250 werknemer moeten elke drie jaar rapporteren.
- Werkgevers met meer dan 250 werknemers moeten jaarlijks rapporteren.
- De rapportage bevat de volgende gegevens:
 - a) de loonkloof (De loonkloof geeft aan hoeveel vrouwen gemiddeld per uur minder verdienen dan mannen. Het gaat hierbij om het bruto uurloon vóór belastingen en premies, en wordt vaak uitgedrukt als percentage van het mannenloon.
 - b) de loonkloof in aanvullende of variabele componenten
 - c) de mediane loonkloof (De mediane loonkloof kan worden gezien als het midden van de verdeling van loonverschillen, waardoor extreme waarden minder zwaar meewegen.)
 - d) de mediane loonkloof in aanvullende of variabele componenten
 - e) het aandeel vrouwelijk en mannelijke werknemers dat aanvullende of variabele componenten ontvangt;

Definities van deze begrippen worden opgenomen in de Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen (Wgbmv).

Voorbeeld

Huidige situatie

Betaling salaris voor dezelfde functie

Hoogste
salaris

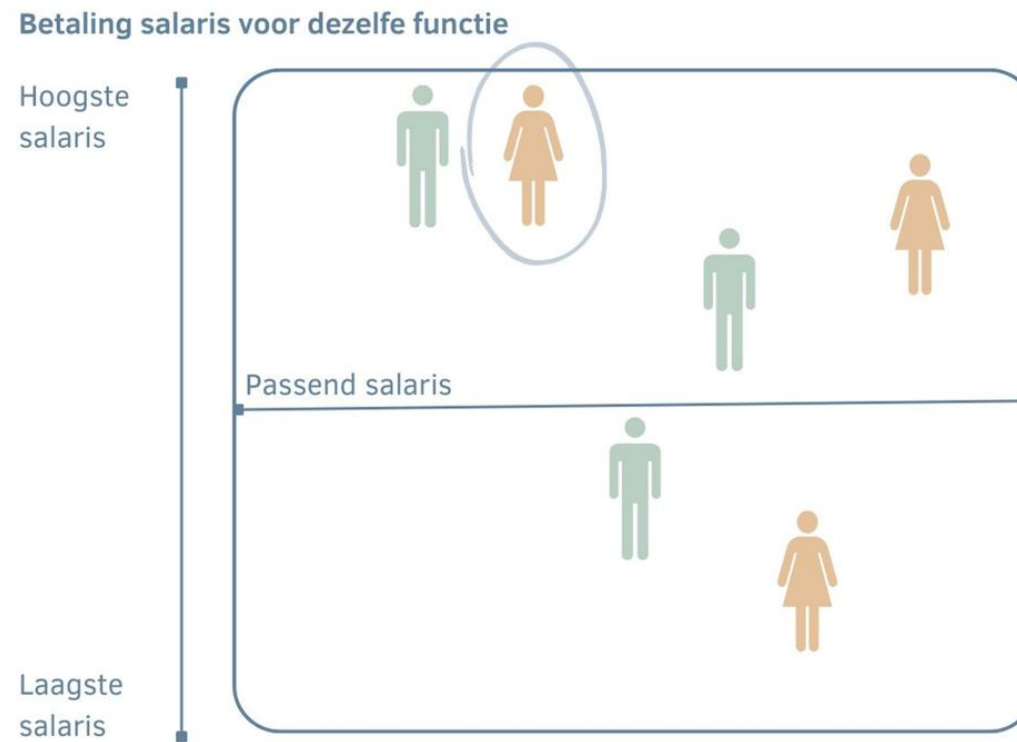


Passend salaris

Laagste
salaris

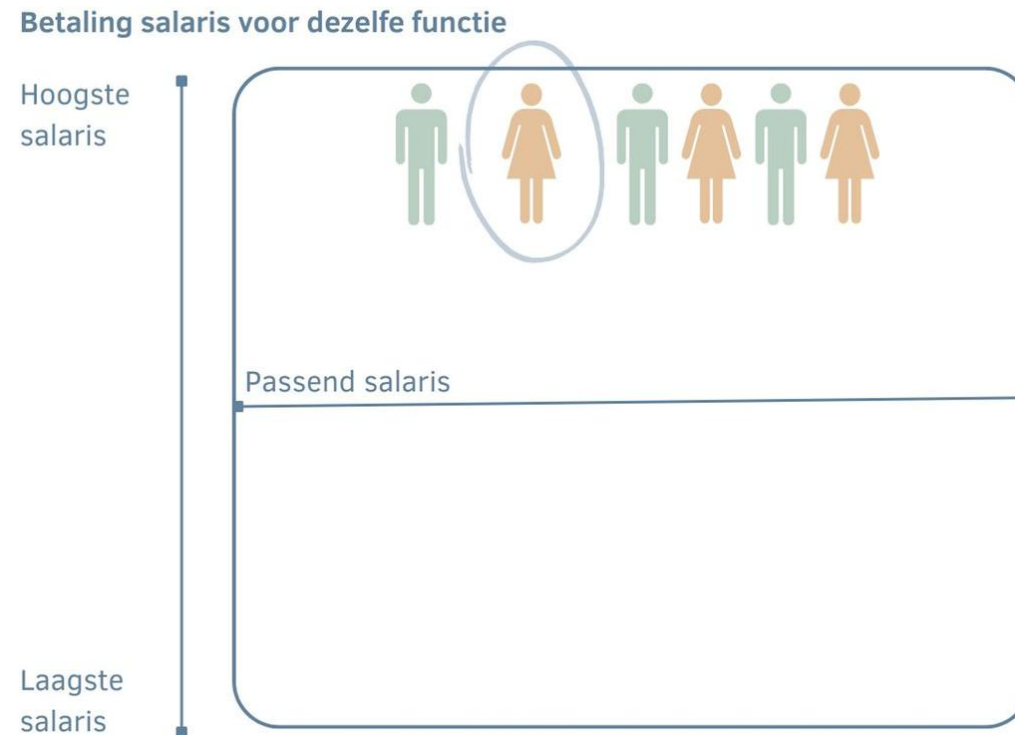
Voorbeeld

Maatmanmethode



Voorbeeld

Domino effect levelling-up



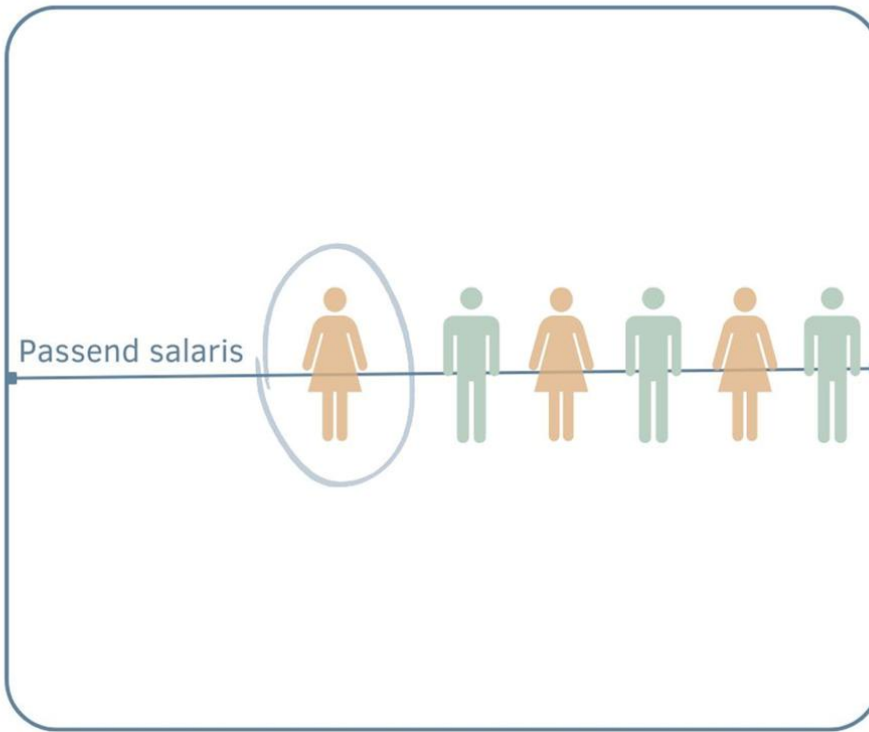
Voorbeeld

Levelling down

Betaling salaris voor dezelfde functie

Hoogste
salaris

Laagste
salaris



Voorbeeld

Overgangsperiode



HvJ EU 7 oktober 2019, C-171/18 (Safeway)

- ²⁴ De rechtstreekse werking van artikel 119 EG-Verdrag brengt met zich dat, wanneer discriminatie is vastgesteld, de werkgever deze bepaling onmiddellijk en volledig moet toepassen, zodat aan de maatregelen die worden genomen om de gelijke behandeling te herstellen, in beginsel geen zodanige voorwaarden kunnen worden verbonden dat de discriminatie, zij het ook tijdelijk, gehandhaafd blijft (zie in die zin arrest van 28 september 1994, Avdel Systems, C-408/92, EU:C:1994:349, punten 25 en 26).



Dus:

Levelling down kan arbeidsrechtelijk (waarschijnlijk) niet

Overgangsregeling kan vanuit gelijke behandeling (waarschijnlijk) niet

Gaat het arbeidsrecht of het gelijke behandelingsrecht ruimte bieden, of is de enige mogelijkheid om iedereen het maximale bedrag te laten betalen?



1. Wetsvoorstel loontransparantie
- 2. Hoe Pascal-AI jou hierbij helpt**
3. Casus 'gelijk loon'



PASCAL-AI

Wat is Pascal-AI?

Pascal-AI is er voor jouw eerstelijns arbeidsrechtelijke vragen

De man achter PASCAL-AI
Pascal Kruit



HR-professionals besteden nog onnodig veel tijd en geld aan eerstelijns vragen, terwijl deze vragen goed beantwoord zouden kunnen worden door een goed AI-model

Pascal zag dat 'reguliere' AI-modellen in de praktijk vaak tot fouten (en hogere kosten) leiden, terwijl AI –mits juist ingericht – goed zou moeten kunnen ondersteunen

Pascal besteedde een groot deel van zijn tijd aan eerstelijns vraagstukken, waardoor weinig tijd overbleef voor 'interessantere' vraagstukken

Terwijl HR-professionals bij eerstelijnsvragen vaak wél weten welke richting zij op moeten, maar hier wel graag bevestiging van ontvangen

PASCAL-AI

Wat is Pascal-AI?

Pascal-AI helpt jou bij arbeidsrechtelijke vragen, brieven & documenten



Vragen

Stel direct vragen over arbeidsrecht, cao's en krijg binnen enkele seconden het juiste antwoord



Casussen

Leg jouw casus uit om te begrijpen wat jouw rechten & plichten zijn, en welke vervolgstappen je kan ondernemen



Brieven & memo's

Stel op basis van jouw vraag of casus een juridisch juiste brief of memo op, of laat jouw brief controleren



Contracten & andere documenten

Stel juridische documenten zoals arbeidsovereenkomsten, VSO's – of laat jouw huidige documenten controleren

Mogelijke onderwerpen

VSO's

Beëindigen arbeidscontract

Verlof

Verzuim

Wijzigen arbeidsvoorwaarden

Cao-bepalingen

Arbeidsongeschiktheid

Vervroegd pensioen

Overuren

Detachering

Registratie van data

Verbetertrajecten

Reiskostenvergoeding

Arbeidsonvereenkomst

Loon opschorten / stopzetten

...

Wat is Pascal-AI?

Pascal-AI helpt bespaart tijd en juridische kosten & verhoogt kwaliteit



Bespaart tijd

Doordat medewerkers minder lang bezig zijn met zoekwerk



Bespaart geld

Doordat minder vaak juristen of advocaten ingeschakeld worden



Verhoogt kwaliteit

Doordat juridische besluitvorming & communicatie verbeterd wordt

Blinck
TECHNOLOGIE • ADVISORIE

'Alleen al doordat ik brieven en formats sneller kan opstellen, bespaar ik minimaal 1 uur per week. Die tijd kan ik weer steken in advies richting de klant.'

Patricia Gruijters
Teamlead HR-advies



'De assistent helpt de MO-adviseurs om snel en accuraat arbeidsjuridische vragen te beantwoorden. Daarnaast helpt de assistent reacties te formuleren, deze aan te scherpen en documenten op te stellen.'

Hilde den Haan
Manager Mens & Ontwikkeling



"Handige ondersteuning voor HR-casussen, waardoor we minder afhankelijk zijn van advies en dus ook kosten besparen."

Joska Stokkers
Manager Algemene Zaken



"Sinds kort maken we gebruik van Pascal-AI. Het is een fijne hulpmiddel waar we dagelijks gebruik van maken. Je krijgt snel antwoord op arbeidsrechtelijke vragen"

Rasigna Metten
HR Medewerker

Wat is Pascal-AI?

Pascal-AI is jouw arbeidsrechtelijk betrouwbare AI-assistent

PASCAL-AI



Betrouwbare bronnen



Bronnen gecureerd door Pascal Kruit



Niet-geverifieerde bronnen op het internet

Herleidbare antwoorden



Artikelnummers benoemd in antwoord



Onherleidbaar antwoord, mogelijk 'hallucinaties'

Selecteer jouw cao



Keuze uit alle Nederlandse cao's



Cao niet te specificeren

Volledig AVG-proof



Volledig AVG-proof



Vragen gebruikt om model te trainen, server in VS

PASCAL-AI

1. Wetsvoorstel loontransparantie
2. Hoe Pascal-AI jou hierbij helpt
3. Casus 'gelijk loon'



PASCAL-AI

Casus gelijk loon

Situatie

Sheila werkt sinds 2018 als advocaat-medewerker op een groot advocatenkantoor. Zij is afkomstig van een kleiner kantoor, waar zij voor haar indiensttreding bij haar huidige kantoor haar advocaat-stage heeft doorlopen. De overstap in 2018 was voor haar een enorme financiële sprong, van EUR 2750 bruto per maand naar EUR 4.000 bruto per maand. Jaarlijks heeft Sheila de standaardsalarisverhoging van EUR 250 per maand ontvangen. Inmiddels verdient zij dus EUR 6.000 bruto per maand. Op de jaarlijkse kantoor skivakantie hoort zij van een aantal mannelijke collega's die nota bene korter in dienst zijn dan Sheila dat zij EUR 7.000 per maand verdienen. Sheila is erg boos en teleurgesteld. Zij kaart de door haar vernomen ongelijkheid aan bij de partners voor wie zij werkt. Hij geeft aan geen commentaar te geven op individuele beloningen van anderen en houdt de boot af. Sheila wendt zich vervolgens tot HR met het verzoek inzage te geven in de gemiddelde beloning tussen mannen en vrouwen op kantoor, omdat zij.

→ **Vraag: Is HR verplicht om de gemiddelde beloning tussen mannen en vrouwen inzichtelijk te maken en maakt het daarbij verschil of de Wet Loontransparantie al is ingevoerd?**

Casus

Casus gelijk loon

PASCAL-AI

+ Nieuw gesprek

Q Zoek in gesprekken

Gesprekken Op cao

VASTGEZET

Loonloof corrigeren on...

VANDAAG

Inzage loonverschillen ma...

Inzage beloningsverschille...

Loonstop bij onbereikbare ...

Loonopschorting bij onber...

Betaald verlof huwelijk broer

Loonstop bij onbereikbare ...

Loonopschorting bij onber...

Verlof bij huwelijk broer

DEZE WEEK

Loonopschorting bij onber...

Verlof huwelijk broer mede...

Voorwaarden van de Wet ...

Proeftijd bij verlenging arb...

Loonopschorting bij onber...

Loonopschorting bij onber...

VSO wegens ongepast leer...

Loon opschorten bij onber...

Vakantiedagen tijdens voll...

Loonopschorting bij onber...

Loonopschorting bij onber...

SU support@pascal-ai.nl

SituatieSheila werkt sinds 2018 als advocaat-medewerker op een groot advocatenkantoor. Zij is afkomstig van een kleiner kantoor, waar zij voor haar indiensttreding bij haar huidige kantoor haar advocaat-stage heeft doorlopen. De overstap in 2018 was voor haar een enorme financiële sprong, van EUR 2750 bruto per maand naar EUR 4.000 bruto per maand. Jaarlijks heeft Sheila de standaardsalarisverhoging van EUR 250 per maand ontvangen. Inmiddels verdient zij dus EUR 6.000 bruto per maand. Op de jaarlijkse kantoor skivakantie hoort zij van een aantal mannelijke collega's die nota bene korter in dienst zijn dan Sheila dat zij EUR 7.000 per maand verdienen. Sheila is erg boos en teleurgesteld. Zij kaart de door haar vernomen ongelijkheid aan bij de partners voor wie zij werkt. Hij geeft aan geen commentaar te geven op individuele beloningen van anderen en houdt de boot af. Sheila wendt zich vervolgens tot HR met het verzoek inzage te geven in de gemiddelde beloning tussen mannen en vrouwen op kantoor, omdat zij.
Vraag: Is HR verplicht om de gemiddelde beloning tussen mannen en vrouwen inzichtelijk te maken en maakt het daarbij verschil of de Wet Loontransparantie al is ingevoerd?

Pascal

Zolang de implementatiewet niet geldt
De werkgever moet mannen en vrouwen gelijk belonen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid; bij de vergelijking tellen alle loonbestanddelen mee en moet de arbeid volgens objectieve maatstaven worden gewaardeerd **zonder onderscheid naar geslacht**!. Deze gelijkloonregels geven een werknemer echter nog geen algemeen, zelfstandig recht om buiten een procedure de naar geslacht uitgesplitste gemiddelde beloning van haar functiegroep bij HR op te vragen.
De Europese loontransparantierechtlijn bevat dat informatierecht wel: een werknemer mag schriftelijk informatie vragen over het eigen loonniveau en over de gemiddelde loonniveaus van vrouwen en

Stel uw arbeidsrechtelijke vraag...

Kies cao

PASCAL-AI biedt informatie aan, maar vervangt geen juridisch advies van een advocaat. [Neem contact op](#) als u wilt dat een arbeidsrechtadvocaat meekijkt.

PASCAL-AI

Casus

Antwoord (1/2)

Antwoord

Zolang de implementatiewet niet geldt

De werkgever moet mannen en vrouwen gelijk belonen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid; bij de vergelijking tellen alle loonbestanddelen mee en moet de arbeid volgens objectieve maatstaven worden gewaardeerd zonder onderscheid naar geslacht. Deze gelijkloonregels geven een werkneemster echter nog geen algemeen, zelfstandig recht om buiten een procedure de naar geslacht uitgesplitste gemiddelde beloning van haar functiegroep bij HR op te vragen.

De Europese loontransparantierichtlijn bevat dat informatierecht wel: een werknemer mag schriftelijk informatie vragen over het eigen loonniveau en over de gemiddelde loonniveaus van vrouwen en mannen die gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten binnen dezelfde werknemerscategorie. Hoewel de implementatietermijn inmiddels is verstreken, kan deze richtlijnverplichting niet zonder meer rechtstreeks tegen een privaat advocatenkantoor worden ingeroepen: een richtlijn verplicht primair de lidstaat tot omzetting in nationaal recht en werkt niet als nationale wet.

De werkneemster kan de werkgever wel vrijwillig om geanonimiseerde gegevens vragen en kan bij een concreet vermoeden van ongelijke beloning de gelijkloonregels inroepen. Dat is iets anders dan een algemene wettelijke plicht voor HR om op ieder verzoek gemiddelde looninformatie te verstrekken.

Zodra de implementatiewet in werking treedt

Het wetsvoorstel Wet implementatie Richtlijn loontransparantie mannen en vrouwen, Kamerstuk 36949, beoogt het Europese informatierecht voor alle werkgevers te laten gelden, ongeacht hun omvang. Vanaf de daadwerkelijke inwerkingtreding moet de werkgever op schriftelijk verzoek informatie geven over:

het individuele loonniveau van de verzoekende werkneemster; en

de gemiddelde loonniveaus van vrouwelijke en mannelijke werknemers die tot dezelfde categorie van gelijke of gelijkwaardige arbeid behoren.

De verplichting rust juridisch op het advocatenkantoor als werkgever, niet afzonderlijk op de HR-afdeling. HR kan de uitvoering daarvan verzorgen. Het gaat om gemiddelde, naar geslacht uitgesplitste gegevens en niet om bekendmaking van de salarissen of namen van individuele collega's. De beoogde inwerkingtreding is 1 januari 2027, maar beslissend is of de wet daadwerkelijk in werking is getreden.

Antwoord (2/2)

Antwoord

Tot de inwerkingtreding

Op grond van de huidige wetgeving kan echter ook een inzageverzoek bij de kantonrechter worden ingediend op grond van art. 194 Rv. De werkgever mag dit enkel afwijzen indien hij kan aantonen dat er geen gerechtvaardigd belang is, aan een fishing expedition wordt gedaan of en andere zwaarwegende gronden zijn om dit verzoek te weigeren. Op grond van dit 194 Rv kan een werknemer wellicht ook voor de inwerkingtreding van de Wet Loontransparantie al om inzage van gegevens vragen, met een beroep op richtlijn conforme interpretatie, nu de implementatietermijn van de richtlijn op 6 juni 2026 afliep. In de praktijk is dit nog niet voorgekomen.

Conclusie

Ja, de inwerkingtreding maakt verschil. Zolang de implementatiewet nog niet geldt, is een privaat advocatenkantoor op grond van de richtlijn alleen niet verplicht om op een gewoon HR-verzoek deze gemiddelde looninformatie te verstrekken, al blijft het verbod op ongelijke beloning volledig gelden. Zodra de implementatiewet in werking is getreden, moet de werkgever op schriftelijk verzoek wél het eigen loonniveau en de naar geslacht uitgesplitste gemiddelde loonniveaus voor gelijke of gelijkwaardige arbeid verstrekken als individueel informatierecht². Wellicht dat via het algemene inzagerecht uit art. 194 Rv en richtlijnconforme interpretatie echter ook voor de inwerkingtreding al een geslaagd beroep op inzage van beloning door werknemers kan worden gedaan.

1. Wetsvoorstel loontransparantie
2. Hoe Pascal-AI jou hierbij helpt
3. Casus 'gelijk loon'
- 4. Hoe nu verder?**



PASCAL-AI