LAW RIGHT 013

Leesversie · 17 november 2026

Teksten in deze editie zijn met AI-ondersteuning opgesteld en vertaald. Ook voor illustraties en bijbehorende media zijn generatieve hulpmiddelen gebruikt. De bronnen zijn vermeld zodat u ze kunt raadplegen.

Wat nog van u is

Uw loon. Uw professionele toekomst. Uw herinneringen.

U kunt jarenlang werken zonder de criteria achter uw loon te kennen. Beoordeeld worden zonder te weten wat software over uw werk heeft vastgelegd. Duizenden foto’s nalaten zonder te zeggen wat uw familie ermee mag doen. Deze editie maakt zulke beslissingen zichtbaar, zodat u ze kunt begrijpen en zo nodig betwisten.

Uw collega verdient meer dan u. Kunt u te weten komen waarom?

Het gesprek begint bijna toevallig. Een collega noemt zijn loon. Het bedrag verrast u: uw functies lijken op elkaar, met verantwoordelijkheden die u vergelijkbaar achtte. U rekent even. Dan komt de vraag die u niet goed durft te stellen: waarop berust dat verschil? Dit is een fictieve scène, maar het juridische probleem is concreet. Hoe toont iemand discriminatie aan wanneer de noodzakelijke informatie bij de werkgever blijft?

Wat Europa zichtbaar wil maken

Richtlijn (EU) 2023/970 gaat over gelijke beloning voor vrouwen en mannen die gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten. Zij belooft geen identiek loon voor iedereen en ook geen vrije toegang tot individuele loonfiches. Het doel is verschillen te kunnen onderzoeken die door geheimhouding buiten beeld bleven. Een hoger loon kan berusten op objectieve, genderneutrale criteria. Die criteria, hun relevantie en hun daadwerkelijke toepassing moeten dan wel duidelijk zijn. [S1]

Het eigenlijke werk begint dus vóór de loontabel. Gelijkwaardig betekent niet noodzakelijk dezelfde functietitel. Vaardigheden, inspanningen, verantwoordelijkheden en arbeidsomstandigheden moeten worden onderzocht. Relevante sociale vaardigheden mogen niet worden ondergewaardeerd. Omgekeerd bewijst een identieke titel op zichzelf niet dat de werkelijke verantwoordelijkheden vergelijkbaar zijn. De gekozen categorie moet een eerlijke vergelijking mogelijk maken. Willekeurige groeperingen mogen het onderzochte verschil niet verbergen. [S1, S2]

Beloning omvat bovendien meer dan de maandelijkse overschrijving. De Europese definitie omvat het basisloon en andere arbeidsgerelateerde voordelen, in geld of in natura, met inbegrip van variabele of aanvullende componenten. Alleen twee nettobedragen vergelijken kan dus misleiden: arbeidsduur, premies en voordelen moeten op een samenhangende basis worden bekeken. De richtlijn drukt beloningsniveaus uit als brutojaarloon en het overeenkomstige bruto-uurloon. [S1]

Wat een werknemer zal kunnen vragen

Artikel 7 voorziet in het recht om schriftelijke informatie te vragen en te ontvangen over het individuele beloningsniveau en de gemiddelde beloningsniveaus, uitgesplitst naar geslacht, voor categorieën met gelijke of gelijkwaardige arbeid. Het verzoek kan via werknemersvertegenwoordigers of een gelijkebehandelingsorgaan verlopen. Onvolledige of onjuiste informatie kan aanleiding geven tot bijkomende verduidelijking. Het antwoord moet binnen een redelijke termijn en uiterlijk binnen twee maanden worden gegeven. De werkgever moet werknemers jaarlijks aan dit recht herinneren. [S1]

Dit mechanisme betreft vergelijkbare gemiddelden. Het maakt niet automatisch het persoonlijke loon van de genoemde collega bekend. De AVG blijft gelden. Wanneer een kleine groep iemand herkenbaar zou maken, mogen lidstaten bepaalde informatie voorbehouden aan vertegenwoordigers, de arbeidsinspectie of het gelijkebehandelingsorgaan. Privacybescherming moet worden georganiseerd zonder de controle op gelijke beloning onmogelijk te maken. [S1]

Ook de criteria voor loonbepaling en loonontwikkeling moeten toegankelijk zijn. De nationale mogelijkheid om werkgevers met minder dan vijftig werknemers vrij te stellen, betreft loonontwikkeling en is geen algemene uitzondering op gelijke beloning. Vóór de aanwerving voorziet de tekst in informatie over de aanvangsbeloning of de bandbreedte, tijdig genoeg voor geïnformeerde onderhandelingen, en in een verbod om naar de beloningsgeschiedenis te vragen. Daaruit volgt geen uniforme Europese verplichting om in elke vacature een bedrag te vermelden. [S1]

De valkuil van vijf procent

Een verschil van 4% is geen toegestane discriminatie. De drempel van 5% heeft een specifieke functie voor rapportageplichtige werkgevers: een gezamenlijke beloningsevaluatie met de vertegenwoordigers wanneer het gemiddelde verschil binnen een categorie minstens 5% bedraagt, niet door objectieve, genderneutrale criteria is verantwoord en niet binnen zes maanden na de datum van indiening van het beloningsverslag is verholpen. De drie voorwaarden gelden samen. Discriminatie kan ook onder die drempel worden betwist. [S1]

Voor rapportage geldt een afzonderlijke kalender: vanaf 7 juni 2027 jaarlijks bij minstens 250 werknemers en om de drie jaar bij 150 tot 249; vanaf 7 juni 2031 om de drie jaar bij 100 tot 149. De cijfers betreffen het vorige kalenderjaar. Lidstaten mogen rapportage uitbreiden tot werkgevers met minder dan honderd werknemers. Geen rapportageplicht betekent niet dat de andere vereisten van de tekst wegvallen. [S1]

Informatie moet iets kunnen veranderen

De richtlijn voorziet in volledige vergoeding zonder vooraf vastgesteld plafond, onder meer voor achterstallig loon, samenhangende betalingen, gemiste kansen, immateriële schade en rente. Zij versterkt ook de bewijsregels: zodra feiten een vermoeden van discriminatie ondersteunen, moet de werkgever dat weerleggen. Een schending van transparantieverplichtingen kan de bewijslast eveneens verschuiven, met de uitzondering voor een kennelijk onopzettelijke en geringe schending. De nationale procedure en de feiten van elk dossier blijven bepalend. [S1]

In België moeten de Europese omzettingsdatum van 7 juni 2026, de werkelijk aangenomen maatregelen en hun toepassingsgebied worden onderscheiden. Het geraadpleegde Europese register vermeldt zes aangemelde Belgische maatregelen, waaronder teksten over de openbare dienst en gewestelijke of gemeenschapsregels. Dat register bevestigt geen volledige federale omzetting voor de privésector. Gewestelijke maatregelen bewijzen evenmin dat dezelfde verplichting al voor elke werkgever in het hele land geldt. [S3]

België kent al een collectief mechanisme: ondernemingen die gewoonlijk gemiddeld minstens vijftig werknemers tewerkstellen, moeten hun loonstructuur om de twee jaar analyseren. Het verslag is bestemd voor de ondernemingsraad of, bij ontstentenis, de vakbondsafvaardiging. Dat geeft individuele werknemers geen toegang tot de loonfiches van collega’s. Het biedt wel een concreet aanknopingspunt voor een gesprek met hun vertegenwoordigers. [S10]

Vraag voor een nuttig gesprek naar de criteria voor uw functie, de vergelijkingscategorie en de beloningscomponenten die meetellen. Bewaar uw verzoek en het antwoord. Werkgevers beginnen het best met hun classificaties en beslissingen: een uitleg die pas na een betwisting wordt opgesteld, vervangt geen samenhangende criteria. De praktische vooruitgang is dat een verschil kan worden onderzocht zonder te moeten beginnen met een gerucht.

Wordt uw volgende evaluatiegesprek door een machine beslist?

Uw leidinggevende opent een dashboard. Eén score vat uw doelstellingen, berichten en activiteit samen. U vraagt waarom de score zo laag is. ‘Dat zegt de tool.’ Deze fictieve scène roept een praktische vraag op: wie kan de conclusie herbekijken, en op basis van welke informatie?

Een score verklaart geen mens

Software kan informatie helpen ordenen. Het wordt moeilijk wanneer een aanbeveling doorslaggevend wordt zonder werkelijk onderzoek. Artikel 22 AVG betreft beslissingen die uitsluitend op geautomatiseerde verwerking berusten en rechtsgevolgen hebben of iemand op vergelijkbare wijze aanzienlijk treffen. Niet elk dashboard valt dus automatisch onder dat verbod. Maar een leidinggevende die het resultaat mechanisch goedkeurt, zorgt door zijn aanwezigheid alleen nog niet voor echte menselijke tussenkomst. [S4, S5]

Uitzonderingen moeten worden onderzocht, niet verondersteld: noodzakelijkheid voor een overeenkomst, wettelijke toestemming of uitdrukkelijke toestemming, met passende waarborgen. In een arbeidsrelatie moet vooral worden nagegaan of toestemming werkelijk vrij kan worden gegeven. Een werknemer mag niet voor de keuze worden gesteld een tool te aanvaarden om nadeel te vermijden. Andere AVG-verplichtingen, zoals rechtmatigheid, transparantie en juistheid, blijven relevant wanneer een beslissing niet uitsluitend geautomatiseerd is. [S4, S5]

Stel dat een systeem een laat antwoord uitlegt als een gebrek aan inzet. Was de werknemer met verlof? Op het terrein? Bezig met werk dat geen spoor in de software achterliet? Dat bewijst niet dat alle systemen slecht beoordelen. Het toont waarom gegevens aan het echte werk moeten worden getoetst voordat ze een premie, promotie of voortzetting van de tewerkstelling beïnvloeden.

De kalender is veranderd, de verantwoordelijkheid blijft

De Europese AI-verordening noemt bepaalde toepassingen voor aanwerving, promotie, ontslag en prestatiebeoordeling als toepassingen met een hoog risico. De bestemming en classificatievoorwaarden van elk systeem moeten wel worden gecontroleerd. Een schrijffunctie is niet hetzelfde als een systeem dat personeel moet beoordelen. [S6]

De oorspronkelijke kalender mag niet zomaar worden overgenomen. De geconsolideerde versie van 27 juli 2026, gewijzigd door Verordening (EU) 2026/1744, bepaalt 2 december 2027 als toepassingsdatum voor hoofdstuk III, afdelingen 1 tot en met 3, voor systemen onder artikel 6, lid 2, en bijlage III, met uitzondering van artikel 6, lid 5. Daarmee worden de AVG en de hele AI-verordening niet uitgesteld. Het verbod op bepaalde systemen die emoties op het werk afleiden, staat daarvan los, met de medische of veiligheidsuitzondering uit de tekst. [S6]

Een classificatie als hoog risico is geen verbod. Sinds 2 augustus 2026 voorziet artikel 86 bovendien, onder eigen voorwaarden, al in een duidelijke uitleg over de rol van AI en de voornaamste elementen van bepaalde beslissingen op basis van een hoogrisicosysteem uit bijlage III. Het gaat om beslissingen met rechtsgevolgen of vergelijkbare aanzienlijke gevolgen en een aangevoerd nadelig effect op gezondheid, veiligheid of grondrechten. Dit is geen algemeen recht op broncode; de bepaling geldt voor zover een vergelijkbaar recht niet al door het Unierecht wordt gewaarborgd. [S12]

Vraag tijdens een evaluatie welke gegevens zijn gebruikt, waarvoor het systeem dient en wie de bevoegdheid heeft om de uitkomst te corrigeren. Een bruikbaar antwoord maakt het mogelijk een

concrete fout te bespreken. De werkgever moet de beoordelaar de nodige informatie, tijd en bevoegdheid geven. Een handtekening onderaan de pagina bewijst op zichzelf geen menselijk toezicht.

Het gaat om meer dan angst voor machines. Een goede tool kan een inconsistentie zichtbaar maken en een beter onderbouwd gesprek mogelijk maken. Hij wordt gevaarlijk wanneer zijn schijnbare precisie dat gesprek afsluit. Een evaluatie moet ruimte laten voor wat de gegevens niet hebben gezien.

Wie erft uw foto's... en wie mag u laten spreken?

Een telefoon bewaart soms de laatste opname van een ouder. Een mailbox bevat jaren aan gesprekken. Een account, foto's die niemand heeft afgedrukt. Na een overlijden wil een familie die sporen misschien terugvinden. Dan verschijnt een andere mogelijkheid: de opnamen gebruiken om een stem te maken die antwoordt. Dat zijn verschillende handelingen.

Een herinnering terugvinden en een aanwezigheid maken

In een interview dat Geneviève Simon afnam en dat La Libre op 28 oktober 2026 publiceerde, besprak ik de vraag of een zoon zijn moeder als digitale avatar kan laten herleven. Deze nieuwsbrief vervolgt dat onderwerp met een praktische vraag: wat willen we tijdens ons leven toestaan, doorgeven of uitsluiten? Het interview staat bij de bronnen gelinkt. [S7]

Een opname bewaren, een kopie delen en nieuwe zinnen produceren met een gereconstrueerde stem hebben verschillende gevolgen. De eerste handeling bewaart een spoor. De laatste schrijft iemand woorden toe die hij of zij nooit heeft uitgesproken. Dat onderscheid moet de voorbereiding sturen, nog voordat elke juridische vraag is opgelost.

Volgens overweging 27 geldt de AVG niet voor gegevens van overleden personen. Daardoor wordt een account geen vrij toegankelijke ruimte voor hergebruik. Gesprekken kunnen gegevens van levende personen bevatten. Foto's en teksten kunnen auteursrechtelijk beschermd zijn. Dienstvoorwaarden, erfrecht en de betrokken rechten moeten afzonderlijk worden onderzocht. Technische toegang geeft op zichzelf geen recht op publicatie of op het maken van een avatar. [S8]

Het portretrecht biedt een bijkomend Belgisch aanknopingspunt. Volgens de FOD Economie blijft het twintig jaar na het overlijden bestaan en kunnen erfgenamen zich erop beroepen. Het staat los van het auteursrecht op een foto of opname. Daaruit volgt geen algemene regel die elke stemimitatie toestaat of verbiedt: de betrokken rechten en het concrete gebruik moeten worden onderzocht. [S11]

Iets nalaten waar anderen werkelijk mee verder kunnen

Frankrijk kent een specifiek stelsel van instructies na overlijden, dat de CNIL toelicht. Dat mag niet als een identieke Belgische procedure worden voorgesteld. Voor iemand in België begint een nuttige voorbereiding met een inventaris: welke accounts, welke bestanden, welke contactpersonen en welke wensen moeten met de notaris worden besproken? Wikifin benadrukt het belang van instructies over het digitale vermogen. De praktische regeling moet passen bij de toegang en het soort goed. [S8, S9]

U kunt onderscheid maken tussen foto's die in de familie mogen blijven, correspondentie die privé moet blijven en gebruik van uw beeld of stem dat u wilt toestaan of weigeren. Zulke instructies vervangen de beoordeling van de rechten van anderen en de regels van de betrokken dienst niet. Ze geven uw naasten wel aanwijzingen die anders ontbreken. Zet wachtwoorden niet in een document dat bestemd is om rond te gaan: regel een veilige, passende overdracht.

Een avatar roept twee verschillende vragen op: weet de gesprekspartner dat die met AI communiceert, en kunnen de woorden doorgaan voor een echte opname van de overledene? Artikel 50 van de AI-verordening legt sinds 2 augustus 2026 afzonderlijke verplichtingen op voor informatie over AI-interactie en bekendmaking van bepaalde audio- of videocontent die een deepfake vormt. Voor duidelijk artistieke of fictieve werken geldt een aangepaste bekendmaking, geen algemene vrijstelling. De toepassing hangt onder meer af van de rol en de context; persoonlijk, niet-professioneel gebruik valt

buiten de definitie van gebruiksverantwoordelijke. Een melding lost andere rechten op het gebruikte materiaal niet op. [S13]

Over de overdracht van een woning spreken we gemakkelijk. Bij enkele minuten stemopname aarzelen we. Toch kan ‘bewaar deze opname, maar laat mij geen nieuwe zinnen zeggen’ een belangrijke wens zijn. Technologie maakt nabootsing mogelijk; zij kan niet beslissen wat de persoon zelf zou hebben gewild.

Een muzikaal intermezzo: Missing You

De speler toont de twee volledige films van Missing You, op aflopend aantal YouTube-weergaven. Daarna kiest u Spotify of Apple Music, of ontdekt u Absences in het Frans: eerst Réponds-moi, daarna de overige video’s op aflopend aantal weergaven. U houdt de controle over geluid en pauze.

Muziek, stemmen en beelden gemaakt met AI. Deze artistieke herkomst wordt bij de muziekspeler vermeld.

Bronnen en achtergrond

S1 · Directive (UE) 2023/970, articles 3 à 12, 16, 18 et 34

S2 · SPF Emploi, projet BE-MAGIC

S3 · EUR-Lex, mesures nationales notifiées pour la directive 2023/970

S4 · APD, décision individuelle automatisée ; RGPD, articles 5, 6 et 22

S5 · Groupe Article 29, WP251rev.01, décision automatisée et profilage, version du 6 février 2018

S6 · Règlement IA 2024/1689, version consolidée du 27 juillet 2026 après règlement 2026/1744

S7 · Geneviève Simon, entretien avec Christophe Boeraeve, La Libre, 28 octobre 2026, sur les avatars numériques

S8 · CNIL, Mort numérique, 31 octobre 2025 ; RGPD considérant27 ; droits distincts

S9 · Wikifin FSMA, Pourquoi planifier votre succession, mise à jour 21 avril 2026

S10 · SPF Emploi, égalité femmes-hommes : analyse bisannuelle des rémunérations

S11 · SPF Économie, droit à l'image, mise à jour 3 décembre 2020

S12 · Commission européenne, AI Act Service Desk, article 86

S13 · Commission européenne, AI Act Service Desk, articles 50 et 113