

PASCAL-AI X ZORG THUIS NL

AI in het arbeidsrecht

Leer hoe jij AI kunt toepassen

WWW.PASCAL-AI.NL

Door mr. Pascal Kruit & Ruben de Jong

1. **Wat is Pascal-AI?**
2. Casus: Wet Loontransparantie



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

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

Verhoogt betrouwbaarheid
Doordat juridische besluitvorming & communicatie verbeterd wordt

Bespaart tijd
Doordat medewerkers minder lang bezig zijn met uitzoekwerk

Bespaart geld
Doordat minder vaak juristen of advocaten ingeschakeld worden

Blinck

'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

Aafje

'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

ELINEX

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

Joska Stokkers
Manager Algemene Zaken

ROBUST STRUCTURES

"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		ChatGPT
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

1. Wat is Pascal-AI?
2. **Casus 1: Wet Loontransparantie**



PASCAL-AI

Wetsvoorstel Loontransparantie naar tweede kamer

Op 21 mei jl. heeft de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (Vijlbrief) het wetsvoorstel Implementatie richtlijn loontransparantie mannen en vrouwen bij de Tweede Kamer ingediend. In navolging van de richtlijn introduceert dit wetsvoorstel:

(1) transparantieverplichtingen over loon, loonontwikkeling en loonverhoudingen voor alle werkgevers (voor zogenoemde 50-minners geldt een uitzonding voor het verstrekken van criteria omtrent loonontwikkeling);

(2) rapportage- en evaluatieverplichtingen bij 100 werknemers of meer; en

(3) beschermende maatregelen om victimisatie en proceskostenveroordeling tegen te gaan.

Werknemers (alle!) krijgen het recht om schriftelijke informatie te vragen en te ontvangen over hun individuele loonniveau en de naar geslacht uitgesplitste loonniveaus voor categorieën van werknemers die dezelfde of gelijkwaardige arbeid verrichten. Daarbij is van belang dat de richtlijn deze verplichting niet heeft beperkt, bijvoorbeeld door een maximumaantal verzoeken of door een bepaalde referentieperiode voor het informatieverzoek. Dat laat echter onverlet dat een werkgever in het kader van goed werknemerschap mag verwachten dat het recht op informatie op een constructieve en betekenisvolle manier wordt ingeroepen.

Als na de Tweede ook de Eerste Kamer instemt, kan de wet per 1 januari 2027 in werking treden. De eerste groep werkgevers – bedrijven en organisaties met ten minste 150 werknemers – moet dan uiterlijk 7 juni 2028 rapporteren over de loonverschillen in het kalenderjaar 2027. Werkgevers vanaf 100 tot 150 werknemers volgen in 2031 over de verschillen in 2030. De overige verplichtingen gelden in beginsel vanaf 1 januari 2027 (transparantieverplichtingen).

Concreet

- verbod op vragen naar meest recente loonstrook tijdens de sollicitatie
- Verbod op vragen naar loon in eerdere dienstbetrekkingen
- In de vacature 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

Casus

Casus Loontransparantie

Situatie

Een werkgever heeft onderzoek gedaan naar de binnen het bedrijf bestaande loonkloof. Daaruit blijkt onder meer dat binnen de functie van Verzorgende 6 personen werkzaam zijn, waarvan 3 vrouwen en 3 mannen. De functie van verzorgende heeft een loonwaarde van EUR 3.000 bruto.

Uit het onderzoek blijkt dat 2 van de 3 mannen te veel verdienen voor wat de functie waard is (EUR 3.100 en EUR 3.500) en 1 te weinig (EUR 2.900).

Van de vrouwen verdient er 1 te veel (EUR 3.250) en 2 te weinig (EUR 2.700 en EUR 2.500). De werkgever wil zo snel mogelijk van de loonkloof af, maar wil werknemers niet meer betalen dan dat ze waard zijn.

Vraag

Welke mogelijkheden heeft de werkgever om dit probleem op te lossen en tegelijkertijd aan de Wet Loontransparantie te voldoen?

Casus

Casus Loontransparantie



Casus

Antwoord (1/2)

Antwoord

De term loonkloof heeft in het wetsvoorstel een specifieke betekenis: het gaat om het gemiddelde loonverschil tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers binnen een categorie van gelijke of gelijkwaardige arbeid. Verschillende individuele salarissen binnen de functie Verzorgende vormen dus niet automatisch een loonkloof in deze betekenis. Vergelijking moet plaatsvinden op basis van brutojaarloon en brutouurloon1, niet alleen op het vaste maandloon.

De Wet loontransparantie mannen en vrouwen is nog een wetsvoorstel1. De hierna genoemde verplichtingen gelden daarom nog niet uit hoofde van dat voorstel, maar bieden wel een bruikbaar kader om de beloning nu al toekomstbestendig in te richten.

Eerst: toets de afwijkingen van € 3.000

Een functieloonwaarde van € 3.000 is niet zonder meer een absoluut salarisplafond. De werkgever moet per werknemer vastleggen waarom het feitelijke loon afwijkt van die waarde. Verschillen kunnen verdedigbaar zijn wanneer zij terug te voeren zijn op objectieve en genderneutrale factoren1, zoals relevante ervaring, dienstjaren, aantoonbaar functioneren volgens vooraf vastgesteld beleid of een van geslacht onafhankelijke onderhandelingspositie bij indiensttreding.

Beoordeel daarbij of de functiewaardering zelf deugt. Het systeem moet zijn gebaseerd op vaardigheden, inspanningen, verantwoordelijkheden en arbeidsomstandigheden, en objectief en genderneutraal1 worden toegepast. Als € 3.000 de objectief vastgestelde functieloonwaarde is, moet duidelijk zijn of dit een richtbedrag, een schaalmaximum of het vaste loon voor de functie is.

Herstelopties binnen het plafond

Als werknemers onder € 3.000 geen aantoonbare objectieve verklaring hebben voor hun lagere loon, kan de werkgever hun salaris verhogen tot € 3.000. Dit is de meest directe correctie die binnen het gestelde plafond blijft. Voor werknemers boven € 3.000 zijn er vervolgens twee situaties: 1: Is het hogere loon objectief en genderneutraal verklaarbaar, dan kan het loon blijven bestaan. Leg de reden, de bewijsstukken en de toegepaste criteria per werknemer vast. 2: Is het hogere loon niet verklaarbaar, dan lost een verhoging van lager betaalde collega's tot slechts € 3.000 het verschil niet volledig op. Het verschil boven € 3.000 blijft dan immers bestaan zonder objectieve grond.

Een verlaging van bestaande hogere salarissen is geen standaardroute binnen het voorgestelde herstelmodel. Dat model gaat uit van het verhogen van ongelijk beloonden1. Bovendien is een salarisverlaging arbeidsrechtelijk gevoelig en doorgaans niet iets dat de werkgever eenvoudig eenzijdig kan doorvoeren. Als de werkgever de functieloonwaarde daadwerkelijk als hard maximum wil hanteren, ligt het daarom meer voor de hand om toekomstige beloningsafspraken daarop in te richten en bestaande hogere lonen alleen als uitzondering te handhaven wanneer zij goed onderbouwd zijn.

Casus

Antwoord (2/2)

Antwoord

Borging voor de toekomst

Richt de salarisstructuur voor Verzorgenden zo in dat nieuwe instroom en loonontwikkeling aansluiten bij vooraf vastgelegde criteria. Werknemers moeten gemakkelijk toegang krijgen tot de criteria voor loon en loonniveaus1. Bij werkgevers met ten minste vijftig werknemers geldt die transparantie ook voor de criteria voor loonontwikkeling1. Neem in vacatures en interne plaatsingen vooraf de beloning of loonbandbreedte op, voordat over loon wordt onderhandeld. De werkgever moet sollicitanten vooraf over loon of loonbandbreedte informeren1 en mag niet naar hun salarisverleden vragen. Daarmee voorkomt de werkgever dat historisch hogere of lagere beloning nieuwe, niet-objectieve verschillen in stand houdt. Als er een ondernemingsraad is, betrek die tijdig. De ondernemingsraad heeft instemmingsrecht over onder meer het beloningssysteem, de functiewaardering, de objectieve criteria, de functiecategorieën en de herstelwijze van ongerechtvaardigde verschillen. Dat betreft instemming over het belonings- en functiewaarderingssysteem2. Wanneer een toekomstige loonrapportage een niet-objectief verklaarbaar verschil van ten minste 5% laat zien en dat verschil niet binnen zes maanden is hersteld, moet de werkgever een loonevaluatie met maatregelen opstellen1. Die evaluatie gebeurt in nauwe samenwerking met de ondernemingsraad.

Conclusie

De werkgever kan werknemers onder € 3.000 verhogen tot de functieloonwaarde en salarissen boven € 3.000 handhaven als daarvoor per werknemer een objectieve en genderneutrale verklaring bestaat. Zijn hogere salarissen niet te rechtvaardigen, dan kan de loonkloof niet volledig worden hersteld zonder óf de lagere salarissen verder te verhogen óf de hogere beloning rechtsgeldig aan te passen; alleen ophogen tot € 3.000 laat dan een onverklaard verschil bestaan. Leg daarom de afwijkingen zorgvuldig vast, maak de beloningscriteria transparant en richt toekomstige instroom en loonontwikkeling op de functieloonwaarde in.

1. Wat is Pascal-AI?
2. Casus 1: Wet Loontransparantie
3. **Hoe nu verder?**



PASCAL-AI