

MT Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door MT Rendement

MT Rendement is een nieuws- en adviesmagazine voor directieleden, managers en consultants. De insteek is: hoe kan de manager zijn leiderschapskwaliteiten ten volle benutten. MT Rendement behandelt voornamelijk de 'harde' kant van het leidinggeven in een organisatie: het verbeteren van de effectiviteit van de manager en die van zijn medewerkers, het aanscherpen van vaardigheden en inzichten, opleidingen, de algemene omgang met de medewerkers en overige onderwerpen waar de manager als leidinggevende van op de hoogte moet zijn.

MT Rendement onderscheidt zich door:

- Veel vergelijkende warenonderzoeken waar dienstverleners op prijs en kwaliteit worden vergeleken;
- Veel kort nieuws;
- Beknopte artikelen met veel tips die de lezer direct in de dagelijkse praktijk kan gebruiken;
- Interactieve, persoonlijke e-mailservice met het allerlaatste nieuws.

Meer informatie op: www.rendement.nl/mtblad

Voordelig proefabonnement aanvragen? www.rendement.nl/mtblad

© 2015 Rendement Uitgeverij. Alle rechten voorbehouden.

Niets uit deze uitgave mag, noch geheel, noch gedeeltelijk, worden overgenomen en/of vermenigvuldigd zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever. Hoewel aan de totstandkoming van deze uitgave de uiterste zorg is besteed, aanvaarden auteur(s), redacteur(en) en uitgever geen aansprakelijkheid voor eventuele fouten en onvolkomenheden, noch voor de gevolgen hiervan.

U moet toeslagen ook uitbetalen als uw medewerkers vakantie vieren

Europese regelgeving bepaalt dat medewerkers met een fulltime dienstverband recht hebben op minimaal vier weken vakantie met behoud van loon. Het gaat hierbij niet alleen om het 'kale' brutoloon. Vergoedingen zoals een onregelmatigheidstoeslag ter compensatie van lasten die onlosmakelijk samenhangen met de werkzaamheden, moeten volgens het Hof ook tijdens vakanties doorbetaald worden. Dit moet voorkomen dat medewerkers geen vakantie opnemen om een terugval in hun salaris te voorkomen.

In Nederland zijn er al een aantal procedures geweest over doorbetaling van variabele beloningen tijdens vakantie. Zo oordeelde de Rechtbank Zeeland-West dat politieambtenaren tijdens vakantie niet alleen recht hadden op hun onregelmatigheidstoeslag maar ook aanspraak konden maken op verschuivings- en overwerkvergoeding. Rechtbank Rotterdam oordeelde echter in een soortgelijke zaak dat doorbetaling van de onregelmatigheidstoeslag tijdens vakantie niet nodig was (Rechtbank Rotterdam, 3 april 2014, ECLI (verkort): 2489). Rechtbank Overijssel wees doorbetaling van de overwerkvergoeding tijdens vakantie af.

Rooster

Onlangs heeft de Centrale Raad van Beroep (de hoogste gerechtelijke instantie op het gebied van ambtenarenrecht) zich uitgesproken over de onregelmatigheidstoeslag. De Raad oordeelde dat er inderdaad een recht kan bestaan op uitbetaling van de toeslag tijdens vakantie ook al draait een medewerker op dat moment feitelijk geen onregelmatige diensten. De Raad overwoog in de drie voorliggende zaken dat het draaien van onregelmatige uren standaard onderdeel uitmaakte van het rooster van de agenten in kwestie en daarnaast onlosmakelijk samenhang met hun werk. Bovendien hadden de agenten gedurende een representatieve periode structureel onregelmatigheidstoeslag verdiend. Daarmee vormde de toeslag een intrinsiek, onlosmakelijk, onderdeel van de werkzaamheden en moest deze vergoeding tijdens vakanties gewoon doorbetaald worden. Als uw medewerkers structureel (en als onderdeel van de functie) een bepaalde vergoeding ontvangen, moet u deze tijdens vakanties

Met terugwerkende kracht

Op 2 juni 2015 oordeelde de rechtbank in Den Haag dat een verpleger ook tijdens vakantie recht had op zijn onregelmatigheidstoeslag. De verpleger draaide uitsluitend nachtdiensten en ontving dus ook structureel een toeslag. De rechter oordeelde dat de toeslag onlosmakelijk verbonden was met de werkzaamheden van de verpleger. Het verweer dat een eventueel veroordelend vonnis een stroom van zaken zou losmaken waardoor het ziekenhuis in financiële moeilijkheden zou komen, legde de rechter naast zich neer. Het ziekenhuis moest de verpleger met terugwerkende kracht de toeslag over vijf jaar uitbetalen. Over dit bedrag van zo'n € 5.500 moest het ziekenhuis ook nog rente en wettelijke verhoging (10%) betalen. *Rechtbank Den Haag, 2 juni 2015, ECLI (verkort): 6327*

doorbetalen. Dit recht kan niet contractueel of bij cao worden uitgesloten. Rechtspraak zal de komende tijd moeten uitwijzen of hetzelfde geldt voor andere variabele beloningen zoals overwerktoeslag of provisie. Dit zal steeds afhankelijk zijn van het specifieke geval en de omstandigheden.

Loonvordering

Negeert u de regelgeving, dan loopt u het risico dat uw medewerkers een loonvordering instellen waarbij zij met terugwerkende kracht het totaal aan misgelopen toeslagen tijdens vakantieperiodes over de afgelopen vijf jaar kunnen opeisen. Daarnaast kan de rechter rente en wettelijke verhoging (in het ergste geval 50% van het verschuldigde bedrag) opleggen. Breng daarom in kaart welke medewerkers variabele beloningen ontvangen die voor doorbetaling in aanmerking komen en zorg dat deze beloningen ook tijdens de vakanties worden doorbetaald. *Centrale Raad van Beroep, 29 mei 2015, ECLI (verkort): 1759*

Laura Zuydgeest, advocaat arbeidsrecht, GMW Advocaten, tel.: (070) 361 50 48, e-mail: l.zuydgeest@gmw.nl, www.gmw.nl