

MT Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door MT Rendement

MT Rendement is hét nieuws- en adviesmagazine voor professionals met managementtaken, zoals directeuren, bestuurders, staf- en unitmanagers en organisatieadviseurs. In MT Rendement komen alle onderwerpen aan bod die relevant zijn voor leidinggevendenden binnen het mkb. Denk aan het verbeteren van vaardigheden, kennis en inzichten, het aansturen en beoordelen van medewerkers, de actuele wetswijzigingen op het gebied van arbeidsrecht maar ook financiering, budgetteren of de auto van de zaak.

MT Rendement biedt u:

- actuele informatie;
- korte nieuwsberichten en beknopte artikelen;
- veel concrete tips die direct toepasbaar zijn in de praktijk;
- vergelijkende warenonderzoeken waar dienstverleners op prijs en kwaliteit worden vergeleken;
- wekelijkse e-mailservice met het allerlaatste nieuws;
- een aanvulling op de inhoud van elke uitgave met praktische, online tools.

Kijk voor meer informatie of een proefabonnement op www.rendement.nl/mtblad

Ongelijke beloning is soms terecht

Het beginsel van gelijke beloning voor mannen en vrouwen verplicht u niet tot volledige loondoorbetaling aan medewerkers die zwangerschapsverlof genieten. Recent heeft het Hof van Justitie van de Europese Unie vastgesteld dat medewerkers die met zwangerschapsverlof zijn, niet dezelfde beloning kunnen claimen als medewerkers die arbeid verrichten.

De aanleiding voor de uitspraak was een Italiaanse zaak, aangespannen door een rechter. Op grond van Italiaanse wetgeving konden rechters aanspraak maken op een bijzondere vergoeding om de kosten die zij maakten in de uitoefening van hun beroep te dekken. Vrouwelijke rechters die met verplicht zwangerschapsverlof waren, konden deze onkostenvergoeding echter niet claimen. De rechter in kwestie achtte deze regeling ontoelaatbaar en in strijd met de gelijkebehandelingswetgeving. Na nationale procedures werd het Hof van Justitie gevraagd om zich uit te spreken. Volgens Europese Richtlijn 92/85/EEG moeten de lidstaten van de Europese Unie waarborgen dat medewerkers tijdens hun

zwangerschaps- en bevallingsverlof hun arbeidsvoorwaarden behouden. Het Hof van Justitie heeft vastgesteld dat medewerkers zich hierop niet kunnen beroepen om tijdens het zwangerschapsverlof volledige doorbetaling te vorderen van salaris en vergoedingen gelijk aan die van medewerkers die nog arbeid verrichten. Volgens het Hof wil de Europese wetgeving alleen garanderen dat de medewerkster tijdens haar zwangerschapsverlof een inkomen geniet dat minimaal gelijk is aan de uitkering die zij volgens de nationale socialezekerheidswetgeving zou ontvangen (70% van het bruto maandsalaris) als zij haar werkzaamheden niet zou verrichten om gezondheidsredenen (wegens ziekte).

Discriminatie

Europese wetgeving schrijft geen minimumbedragen voor maar bepaalt alleen dat de uitkering niet zo laag mag zijn dat het doel van het zwangerschapsverlof in gevaar komt. Voor zover de uitkeringen worden berekend op basis van een loon dat de medewerkster vóór het begin van haar zwangerschapsverlof ontving, moeten toe-

komstige loonsverhogingen (zoals periodieken) wel toegekend worden. Het beginsel van gelijke beloning houdt volgens het Hof niet de verplichting in om medewerkers tijdens hun zwangerschapsverlof het volledige loon door te betalen. Het niet uitbetalen van de extra vergoeding levert dus geen discriminatie op. In Nederland regelt de Wet arbeid en zorg (WAZO) loondoorbetaling van zwangere medewerkers. U ontvangt van UWV een uitkering om het salaris tijdens zwangerschapsverlof te betalen. De uitkering bedraagt 100% van het laatstverdiende loon maar is gemaximeerd tot het maximumdagloon (2016: € 203,85 per dag). Is het dagloon hoger, dan wordt over het meerdere geen uitkering verstrekt. Op grond van de cao of individuele arbeidsovereenkomst kunt u verplicht zijn om de uitkering aan te vullen tot (bijvoorbeeld) 100% van het laatst verdiende loon. *Hof van Justitie van de Europese Unie, 14 juli 2016, ECLI (verkort): 560*

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

Recht op uitbetaling tijdens afwezigheid wegens zwangerschap

Tijdens zwangerschapsverlof bestaat er in principe geen recht op uitbetaling van een bonus die gekoppeld is aan prestaties. Zo'n bonus kwalificeert als loon en de wet bepaalt dat er geen recht op loondoorbetaling bestaat tijdens zwangerschapsverlof. Er bestaat alleen recht op een uitkering die minimaal gelijk is aan een Ziektewet-uitkering. Heeft een medewerkster echter ondanks haar zwangerschap de targets deels behaald,

dan heeft ze ook recht op een deel van de bonus. Tijdens zwangerschapsgerelateerde ziekte heeft uw medewerkster in principe wél recht op loondoorbetaling.

Ziekte

Als er geen recht bestaat op een bonus tijdens een periode van afwezigheid (bijvoorbeeld ziekte), heeft een medewerkster met een zwangerschapsgerelateerde ziekte ook geen recht op loondoorbetaling. Dit

recht is vastgelegd in de individuele arbeidsovereenkomst, een bonusregeling of de collectieve arbeidsovereenkomst (cao). Een winstuitkering moet wel uitbetaald worden. Dat is namelijk geen loon (salaris in ruil voor werk) maar een arbeidsvoorwaarde. Er mag bij het uitkeren van zo'n arbeidsvoorwaarde geen onderscheid op basis van geslacht worden gemaakt. *Hof Amsterdam 27 april 2010, ECLI (verkort): BM2034*