



provincie **HOLLAND**  
**ZUID**

## **GS-Voorstel**

Besluitnummer

PZH-2022-796993281 DOS-2020-0000612

Status  
A-Openbaar

Datum vergadering Gedeputeerde Staten  
1 februari 2022

Eindtermijn  
-

### **Onderwerp**

Wijziging artikel 5 lid 2 Vaste onregelmatigheidstoelage Uitvoeringsregeling bezoldiging provincie Zuid-Holland (Hoofdstuk 10 Personeelshandboek)

### **Advies**

1. Vast te stellen, het bij dit voorstel gevoegde besluit, houdende wijziging van de Uitvoeringsregeling bezoldiging provincie Zuid-Holland;
2. Vast te stellen de publiekssamenvatting ten aanzien van de wijziging van artikel 5 lid 2 Uitvoeringsregeling bezoldiging provincie Zuid-Holland.

### **Besluit GS**

Vastgesteld conform advies

### **Bijlagen**

Wijzigingsbesluit Uitvoeringsregeling bezoldiging provincie Zuid-Holland  
Uitvoeringsregeling bezoldiging provincie Zuid-Holland (Hoofdstuk 10 Personeelshandboek)  
Cao Provinciale Sector artikel 4.3.2 Toelage onregelmatige dienst

## 1 Toelichting voor het College

### **Toelage onregelmatige dienst**

In de Cao Provinciale Sector is in artikel 4.3.2. lid 4 opgenomen dat de werkgever voor een ambtenaar of een groep ambtenaren een vaste toelage onregelmatige dienst (hierna: 'TOD') kan vaststellen. Bij de provincie Zuid-Holland kennen wij een vaste toelage als hierboven omschreven voor ambtenaren die belast zijn met de bediening van bruggen en sluizen. Artikel 5 van de Uitvoeringsregeling bezoldiging Provincie Zuid-Holland (Hoofdstuk 10 Personeelshandboek; zie bijlage) omschrijft deze groep medewerkers als volgt:

*Medewerkers die uitsluitend belast zijn met de bediening van bruggen en sluizen én die geregeld volgens een vast rooster arbeid verrichten buiten de werktijden van 8.00 tot 18.00 uur op maandag t/m vrijdag ontvangen maandelijks een vaste toelage in de vorm van een object gerelateerd toeslagpercentage op zijn of haar salaris (lid 1). Dat percentage wordt per bedieningsobject op jaarbasis bepaald op het gemiddelde percentage onregelmatige dienst over alle in te roosteren uren, te vermenigvuldigen met correctiefactor 47,2/52 (lid 2).*

### **Correctiefactor 47,2/52**

Voor zover valt na te gaan, is de in de regeling opgenomen correctiefactor gebaseerd op het ten tijde van de invoering van de regeling geldende aantal vakantie-uren bij een fulltime dienstverband, te weten 180 vakantie-uren. Die vakantie-uren worden door toepassing van de correctiefactor in mindering gebracht op de vaste TOD. Met andere woorden, over deze vakantie-uren (180) wordt geen vaste TOD uitbetaald.

### **TOD over vakantie-uren**

Een werknemer behoudt tijdens zijn vakantie recht op loon (artikel 7:639 BW). Wat is daarbij de omvang van dit loon? Bepalend is of een looncomponent intrinsiek samenhangt met de aan een werknemer opgedragen taken. Als het werken op onregelmatige tijden onderdeel is van de functietaken, bijvoorbeeld werken in ploegendiensten of nachtdiensten, dan behoort de onregelmatigheidstoelage tot het loon. Uitgangspunt is dat een werknemer tijdens zijn vakantieverlof in een situatie wordt gebracht die qua beloning vergelijkbaar is met de situatie tijdens gewerkte periodes. Met andere woorden het loon dient gelijk te zijn aan het bedrag dat hij had verdiend als hij geen vakantiedag had opgenomen, zodat als uitgangspunt geldt dat ook een vaste bonus en vaste toeslagen tot het door te betalen loon behoren te worden gerekend<sup>1</sup> evenals onregelmatigheidstoelage<sup>2</sup>.

Jurisprudentie en Europese regelgeving schrijven al geruime tijd voor dat een vaste TOD niet alleen moet worden uitbetaald over daadwerkelijk gewerkte uren, maar ook over vakantie-uren, voor zover dat uren zijn (buiten de werktijden van 8.00 tot 18.00 uur op maandag t/m vrijdag) waarop volgens een vooraf vastgesteld rooster gewerkt zou moeten worden als men geen vakantie zou hebben.

<sup>1</sup> HvJ EU 15 september 2011, C-155/10, JAR 2011/279 (Williams/BA)

<sup>2</sup> Hof Den Haag 13 september 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:2587, JAR 2016/246

### **Geen correctiefactor**

Bovenstaande betekent dat er geen correctiefactor mag worden toegepast omdat immers tijdens de opname van vakantie-uren de vaste toeslag onregelmatige dienst moet worden doorbetaald. Als gewerkt wordt op basis van jaarroosters, komen alle onregelmatige uren, zijnde de uren buiten de werktijden van 8.00 tot 18.00 uur op maandag t/m vrijdag, in aanmerking voor TOD, ongeacht of deze uren al dan niet daadwerkelijk gewerkt zijn door bijvoorbeeld opname van vakantieverlof.

Conclusie is dat de vaste TOD dient te worden berekend door het gemiddelde percentage onregelmatige dienst te berekenen over alle in te roosteren c.q. ingeroosterde uren op jaarbasis.

### **Advies wijziging regeling**

De correctiefactor is, zoals aangegeven, opgenomen in artikel 5 lid 2 van de Uitvoeringsregeling bezoldiging PZH: *“Het in het vorige lid bedoelde percentage wordt per bedieningsobject op jaarbasis bepaald op het gemiddelde percentage onregelmatige dienst over alle in te roosteren bedieningsuren te vermenigvuldigen met 47,2/52.”* Deze tekst zal moeten worden aangepast door het laatste deel *“te vermenigvuldigen met 47,2/52”* te schrappen.

Voorstel voor de nieuwe tekst artikel 5, lid 2 van de Uitvoeringsregeling bezoldiging PZH luidt: *“Het in het vorige lid bedoelde percentage wordt per bedieningsobject op jaarbasis bepaald op het gemiddelde percentage onregelmatige dienst over alle in te roosteren bedieningsuren.”* Met deze aanpassing voldoen we aan (Europese) wet- en regelgeving en inmiddels vaste jurisprudentie.

### **Ingangsdatum met terugwerkende kracht per 1 januari 2022**

De regeling dient te worden aangepast met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2022. Om verrekeningen te voorkomen, zijn we vanaf 1 januari 2022 gestart met het op correcte wijze berekenen van de vaste TOD (dus zonder correctiefactor). Voor de betreffende medewerkers betekent dit een verhoging van de vaste TOD.

Bij de Voorjaarsnota 2022 zal in samenspraak met Concern Financiën en Dienst Beheer Infrastructuur worden bepaald hoe de dekking voor deze extra lasten AC zal worden opgenomen in de begroting 2022 en verder. Een onderverdeling tussen vast personeel en personeel via de bestaande inhuurconstructie moet nog worden gemaakt om de dekking juist toe te voegen.

### Financieel en fiscaal kader

Totaalbedrag excl. BTW	: € 16.290 bruto
Programma	: Ambitie 8 – Bedrijfsvoering -Financiën en Organisatie
Financiële risico's	: n.v.t.
Beheersmaatregelen	: n.v.t.

De vaste TOD is herrekend voor de 27 medewerkers die op dit moment een vaste TOD ontvangen. De laagste vaste TOD is een bedrag van circa € 3600,- bruto per jaar. Zonder correctiefactor is dat € 3.966,- bruto per jaar. Het verschil is € 366,- bruto per jaar.

De hoogste vaste TOD is een bedrag van circa € 7.080,- bruto per jaar. Zonder correctiefactor is dat € 7.800,- bruto per jaar. Het verschil is € 720,- bruto per jaar. Op basis van deze twee voorbeelden is de gemiddelde verhoging op jaarbasis per medewerker bij benadering een bedrag van € 543,- bruto. Voor 27 medewerkers leidt dat tot een verhoging van € 16.290 bruto per jaar als gevolg van het niet toepassen van de correctiefactor. Dit is enkel de bruto toelage die medewerkers gaan ontvangen. Voor werkgever zijn de lasten hoger omdat hierover nog sociale lasten moeten worden afgedragen.

Zoals aangegeven, is de voorgestelde wijziging van de berekening van de vaste TOD gebaseerd op jurisprudentie en Europese regelgeving. Vaste Nederlandse jurisprudentie is er inmiddels een aantal jaren. Daarmee rekening houdend, kan geconcludeerd worden dat de betreffende medewerkers al een aantal jaren een te lage TOD hebben ontvangen. Overigens is de vaste TOD de afgelopen jaren meerdere malen onderwerp van gesprek geweest tussen werkgever en de medezeggenschap. Het is toen niet gekomen tot een aanpassing vanwege het ontbreken van consensus. Hierbij speelde mede een rol dat toen nog onvoldoende duidelijk was hoe de doorontwikkeling van DBI van invloed kon zijn. Dat geldt zowel voor de medewerkers die een vaste TOD hebben ontvangen als voor de medewerkers die op declaratiebasis een variabele TOD hebben ontvangen. Duidelijk is dat de verantwoordelijkheid hiervoor bij de werkgever ligt. Daarom wil de werkgever hiervoor een compensatie bieden. Herrekening van de vergoedingen over de afgelopen jaren is echter niet realistisch. Dit vraagt veel capaciteit en dan nog is het de vraag of de exacte verschillen berekend kunnen worden. Daarom wordt gedacht aan een eenmalige uitkering die gemiddeld genomen recht doet aan de verschillen.

Hoe die uitkering er precies uit moet komen te zien, is nog niet aan te geven. Daarvoor zal eerst het nodige rekenwerk moeten worden gedaan. De nalatigheid zal in ieder geval gecorrigeerd worden richting de individuele medewerker. Dit zal naar verwachting het tweede kwartaal van 2022 plaatsvinden.

#### Juridisch kader

De juridische gevolgen zijn dat we met het wijzigen van de regeling, het weghalen van de correctiefactor, voldoen aan (Europese) wet- en regelgeving en aan inmiddels vaste jurisprudentie. Medewerkers kunnen stellen dat zij geruime tijd een te lage vaste TOD hebben ontvangen nu deze regelgeving al geruime tijd bestaat. We zullen de medewerkers compenseren waarbij we vasthouden aan de verjaringstermijn van vijf jaar voor een loonvordering (artikel 3:307 BW<sup>3</sup>). Met andere woorden we zullen de medewerkers over een periode van vijf jaar voorafgaand aan de huidige wijziging compenseren/nabetalen. Het gaat dus om een periode van 1 januari 2017 - 1 januari 2022.

## **2 Voorafgaande besluitvorming**

Tijdens het proces om medewerkers van DBI belast met de bediening van bruggen en sluizen om te zetten van een variabele toelage onregelmatige dienst op declaratiebasis naar een vaste

<sup>3</sup> Artikel 307 Burgerlijk Wetboek

<sup>1</sup> Een rechtsvordering tot nakoming van een verbintenis uit overeenkomst tot een geven of een doen verjaart door verloop van vijf jaren na de aanvang van de dag, volgende op die waarop de vordering opeisbaar is geworden.

<sup>2</sup> In geval van een verbintenis tot nakoming na onbepaalde tijd loopt de in lid 1 bedoelde termijn pas van de aanvang van de dag, volgende op die waartegen de schuldeiser heeft medegegeeld tot opeising over te gaan, en verjaart de in lid 1 bedoelde rechtsvordering in elk geval door verloop van twintig jaren na de aanvang van de dag, volgende op die waartegen de opeising, zonedig na opzegging door de schuldeiser, op zijn vroegst mogelijk was.

toelage, zijn vragen gesteld over de toepassing van de correctiefactor. Dit is de aanleiding geweest dit nader te onderzoeken en heeft uiteindelijk geleid tot het voorstel de regelgeving te wijzigen. Het voorstel is besproken met gedeputeerde De Zoete. Tevens is er overleg geweest met het Lokaal Overleg nu werkgever over wijziging van de regeling overleg dient te voeren met het Lokaal Overleg conform de Cao provinciale sector. Het Lokaal Overleg kon zich vinden in het voorstel inzake aanpassing van de regeling alsmede in een compensatievoorstel/nabetaling aan de medewerkers.

Tijdens het proces om medewerkers van DBI belast met de bediening van bruggen en sluizen om te zetten van een variabele toelage onregelmatige dienst op declaratiebasis naar een vaste toelage, zijn vragen gesteld over de toepassing van de correctiefactor. Dit is de aanleiding geweest dit nader te onderzoeken en heeft uiteindelijk geleid tot het voorstel de regelgeving te wijzigen. Het voorstel is besproken met gedeputeerde De Zoete. Tevens is er overleg geweest met het Lokaal Overleg nu werkgever over wijziging van de regeling overleg dient te voeren met het Lokaal Overleg conform de Cao provinciale sector. Het Lokaal Overleg kon zich vinden in het voorstel inzake aanpassing van de regeling alsmede in een compensatievoorstel/nabetaling aan de medewerkers.

### **3 Proces**

Na de vaststelling wordt de gewijzigde regeling opgenomen in het Personeelshandboek. Na vaststelling van het wijzigingsbesluit zal met terugwerkende kracht per 1 januari 2022 uitvoering worden gegeven aan de gewijzigde regelgeving.

### **4 Participatie en rolneming**

N.v.t.

### **5 Communicatiestrategie**

Na wijziging van de regeling wordt deze aanpassing ook verwerkt in het Personeelshandboek provincie Zuid-Holland. Hierover hoeft niet expliciet gecommuniceerd te worden aan de hele organisatie daar het slechts een kleine groep medewerkers betreft op wie deze regeling (de vaste TOD) van toepassing is. Deze medewerkers zijn reeds op individueel niveau geïnformeerd per brief.