

13 BOETES IN EEN ARBEIDSRELATIE

Inleiding

Het is gebleken dat het in de praktijk voorkomt dat werkgevers aan hun werknemers bepaalde boeten (boetebeding) opleggen wegens overtreding van binnen het bedrijf geldende voorschriften. Deze boeten worden op het loon ingehouden.

In deze folder zullen wij zien wat een boetebeding is en welke de voorwaarden zijn voor het toepassen van boeten in een arbeidsrelatie.

Wat is een boetebeding?

Boetebeding is een overeenkomst tussen partijen, werkgever en werknemer, waarbij bepaalde voorschriften, welke bij overtreding ervan een boete opleveren, wordt overeengekomen. De boeten worden op het loon ingehouden.

Wat zijn de vereisten voor het opleggen van een boete?

Op grond van artikel 1613s van het Burgerlijk Wetboek van St. Maarten (BW) mogen boeten alleen worden opgelegd indien aan de volgende voorwaarden is voldaan:

Het opleggen van een boete kan alleen schriftelijk in de arbeidsovereenkomst of in een reglement als bedoeld in artikel 1613i BW of in een C.A.O. worden overeengekomen. Een reglement als bedoeld in artikel 1613i BW is alleen geldig indien een exemplaar daarvan ter griffie van het Gerecht in Eerste Aanleg is gedeponerd en de werknemer een exemplaar daarvan heeft ontvangen.

De voorschriften die de boete betreft moeten duidelijk zijn. Tevens moet in het reglement of arbeidsovereenkomst duidelijk de hoogte van de boeten staan aangegeven (uitgedrukt in NAfl of, als het loon in een andere valuta is vastgesteld, in die valuta – bijvoorbeeld US\$)

Mondelinge boetebedingen of eenzijdig opgelegde boetebedingen zijn nietig

De maximaal op te leggen boete per overtreding bedraagt maximaal één dagloon. Het totaal aan op te leggen boeten per week mag bovendien niet meer bedragen dan één dagloon (bij een vijf daagse werkweek: maximaal 20% van het weekloon)

De ingehouden boeten mogen niet aan de werkgever ten goede komen (direct noch indirect), maar moeten bijvoorbeeld in een liefdadigheidsfonds gestort worden.

Tevens bepaald artikel 1613t BW dat een werkgever bij eenzelfde overtreding van een voorschrift niet boete mag opleggen en schadevergoeding vorderen, indien hij door de overtreding schade heeft geleden.

Afspraken in strijd met voormelde bepalingen zijn nietig

Werkgevers die boeten opleggen (of in het verleden hebben opgelegd) in strijd met voorgaande regels, dienen de daarmee gemoeide bedragen aan de werknemers terug te betalen. Aangezien het hier ten onrechte niet uitbetaald loon betreft, is op de terugbetaling ervan de verdragingsrente van maximaal 50% als bedoeld in artikel 1614q BW van toepassing.

Deze folder heeft uitsluitend een informatief karakter. Aan de inhoud ervan kunnen geen rechten worden ontleend.