

# Vakantiedagen en vakantiegeld



AUTEURS: LISETTE ZIERE

# Vakantiedagen en vakantiegeld

**Alle werknemers in loondienst hebben recht op vakantiedagen. Wettelijk is geregeld dat elke werknemer jaarlijks ten minste 4 keer de overeengekomen arbeidsduur per week moet opbouwen. Een werknemer met een fulltime dienstverband heeft dus recht op minstens 4 weken (20 dagen) vakantie per jaar. Daarnaast kan de werkgever het mogelijk maken om meer vakantiedagen op te bouwen. Dit heten de bovenwettelijke vakantiedagen. Maken werkgever en werknemer afspraken over bovenwettelijke vakantiedagen of manieren om extra verlof op te bouwen? Dan behoort dit te worden vastgelegd in de arbeidsovereenkomst.**

## VAKANTIEGELD

Naast de vakantiedagen, ontvangt een werknemer ook vakantietoeslag. Hiervoor geldt een wettelijk minimum van 8% van het bruto jaarloon. Ook hiervoor geldt dat werkgevers en werknemers onderling afspraken kunnen maken over een hoger percentage. Het is niet toegestaan om een lager percentage dan 8% af te spreken.

Het vakantiegeld wordt berekend over het bruto jaarloon dat de werknemer in het afgelopen jaar (bijvoorbeeld van mei tot mei) heeft verdiend. Andere betalingen, zoals winstuitkering en eindejaarsuitkering, tellen niet mee voor de berekening van het vakantiegeld. Vakantiegeld moet ook worden uitbetaald over de gewerkte uren. Hierbij geldt dat het vakantiegeld wordt berekend over de volle waarde van de uren (dus ook over de eventuele overwerktoeslag). In een cao kan worden afgeweken van het voorgaande.

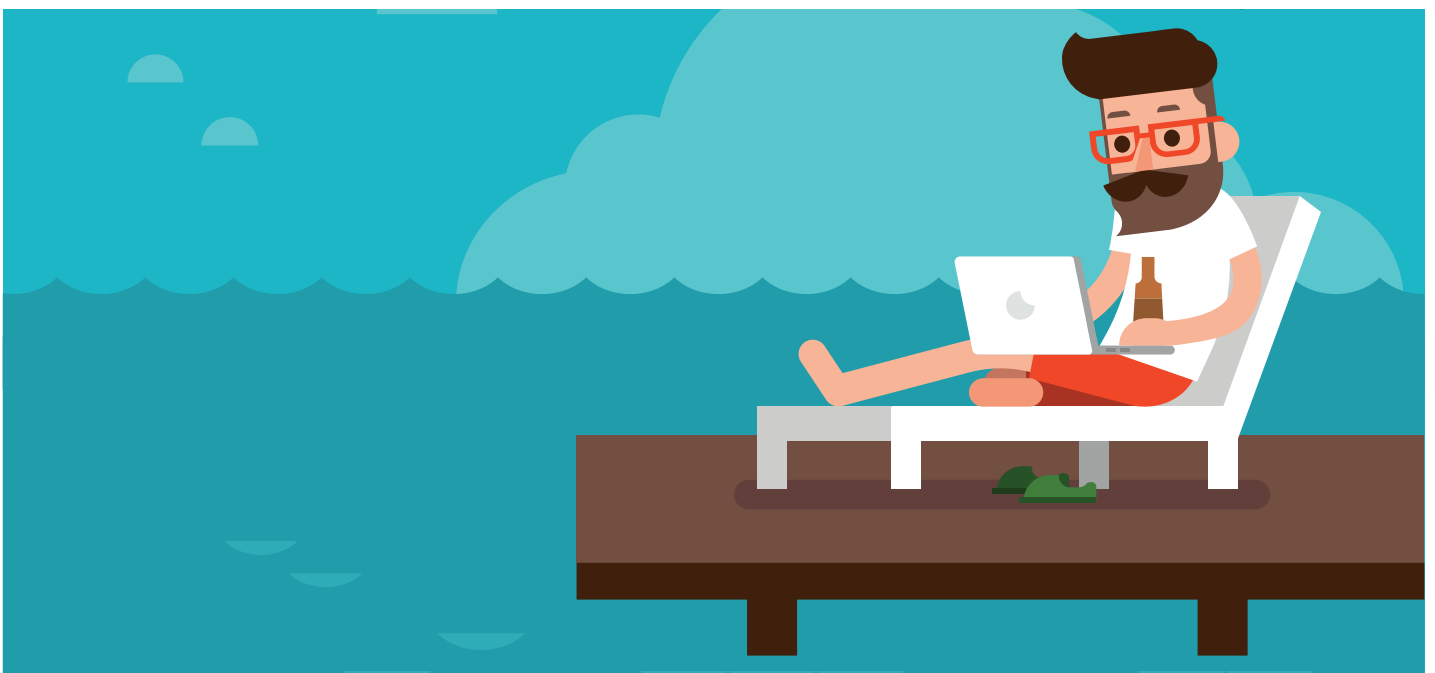
## OPBOUW VAN VAKANTIEDAGEN

De werknemer bouwt vakantiedagen op in de periode waarover hij loon ontvangt. Dat betekent dat er dus ook tijdens ziekte, zwangerschapsverlof, geboorteverlof, langdurend zorgverlof en vakantie gewoon de wettelijke vakantiedagen worden opgebouwd. Alleen tijdens onbetaald verlof en ouderschapsverlof (waarbij het loon dus verandert) worden geen vakantiedagen opgebouwd. Over de opbouw van bovenwettelijke vakantiedagen kunnen in de cao of arbeidsovereenkomst afwijkende afspraken worden gemaakt.

Werkt de werknemer parttime? Dan worden de vakantiedagen naar rato opgebouwd.

### Voorbeeld:

Sandra werkt 28 uur per week. Zij heeft dus recht op ten minste 112 (4x 28 uur) vakantie-uren per jaar.



Werkt de medewerker minder dan een jaar bij de organisatie? Ook dan wordt de opbouw naar rato aangepast. Een fulltime werknemer die sinds april in dienst is, heeft dus recht op 8/12e deel van 4 keer de arbeidsduur per week.

*Voorbeeld:*

Gerard is sinds 1 september in dienst voor 32 uur per week. Als hij sinds 1 januari in dienst was geweest, had hij 128 vakantie-uren (4x32) opgebouwd. Maar Gerard bouwt dat jaar nog over 4 maanden vakantie op.  $4/12e \times 128 = 42,7$  uur.

#### **VERVALLEN WETTELIJKE VAKANTIEDAGEN EN -UREN**

Opgebouwde wettelijk vakantiedagen en -uren hebben een houdbaarheidstermijn. Alle wettelijke vakantiedagen die in een jaar zijn opgebouwd moeten uiterlijk 6 maanden na afloop van het jaar waarin ze zijn opgebouwd (dus 30 juni) worden opgenomen. Worden de dagen niet opgenomen? Dan vervallen ze. Werkgever en -nemer mogen afspraken maken over een langere houdbaarheid in de cao of arbeidsovereenkomst. Een kortere vervaltermijn afspreken mag niet. Na 6 maanden kan de werknemer de vakantiedagen in principe niet meer opnemen. De werkgever kan een verlofverzoek op basis van deze uren dan weigeren.

De werkgever moet de werknemer echter wel de kans geven om de dagen op te nemen. Werkgevers moeten instemmen met een verlofverzoek tenzij er zwaarwegende bedrijfsbelangen zijn om het verzoek te weigeren. Het is niet mogelijk om gedurende het hele jaar een verlofver-

zoek af te wijzen op die grond. Werknemers moeten in staat worden gesteld elk jaar ten minste de wettelijke vakantiedagen op te nemen.

Het is bovendien niet toegestaan om de wettelijke vakantiedagen en -uren uit te laten betalen. Alleen als de werknemer uit dienst gaat mogen de opgebouwde dagen worden uitbetaald.

#### **UITZONDERINGEN VOOR VERVALLEN WETTELIJKE VAKANTIEDAGEN**

Niet-opgenomen wettelijke vakantiedagen vervallen dus in principe na 6 maanden. Toch zijn er twee situaties waarbij die vervaltermijn opschuift. Beide hebben te maken met situaties waarin het voor de werknemer onmogelijk was om de vakantiedagen op te nemen. Dan kunnen de vakantiedagen 5 jaar lang worden opgenomen. Dat is het geval als de werknemer te ziek was om vakantiedagen op te nemen, of als de werkgever het de werknemer onmogelijk maakte om de dagen op te nemen.

#### **BOVENWETTELIJKE VAKANTIEDAGEN**

De bovenwettelijke vakantiedagen zijn extra vakantiedagen die een werknemer opbouwt, bovenop het wettelijk minimum. Deze vakantiedagen zijn niet geregeld in de wet, maar staan in de arbeidsovereenkomst of een cao. Er is geen minimum of maximum verbonden aan de hoeveelheid bovenwettelijke vakantiedagen die een werkgever en werknemer mogen overeenkomen. Een werkgever mag zelfs besluiten helemaal geen bovenwettelijke vakantiedagen aan te bieden of juist geen limiet te stellen aan de hoeveelheid vakantiedagen die een werknemer mag opnemen.



Bovenwettelijke vakantiedagen vervallen na 5 jaar. Opgebouwde dagen uit 2020 vervallen dus na 31 december 2025. Deze dagen mogen wel worden uitbetaald. Een werknemer kan zijn werkgever echter niet verplichten tot uitbetaling en de werkgever kan niet eisen dat de werknemer ze laat uitbetalen.

Het is aan te raden om in de arbeidsovereenkomst te verduidelijken welke afspraken er zijn gemaakt rond de bovenwettelijke vakantiedagen. Als de bovenwettelijke dagen in de cao zijn geregeld is dat niet altijd nodig, dan staan de mogelijkheden rond de vakantiedagen vaak al in de cao beschreven.

### **VAKANTIEDAGEN KOPEN/VERKOPEN**

Een werknemer kan in overleg met de werkgever bovenwettelijk vakantiedagen kopen. De werknemer levert dan loon in, in ruil voor vakantietijd. Er bestaat geen wettelijke regeling voor het kopen van vakantiedagen. De werkgever mag dus het verzoek van de werknemer weigeren. Alleen als in een cao is afgesproken dat werknemers vakantiedagen mogen kopen, mag de werkgever hier niet van afwijken. Als de cao toestaat vakantiedagen te kopen, dient de werknemer dat schriftelijk aan te vragen. Een werkgever mag een verlofaanvraag dan alleen weigeren als er zwaarwegende bedrijfsbelangen zijn. Ook kan de werkgever dan beperkingen opleggen over de hoeveelheid gekochte verlofdagen of -uren die in een keer kunnen worden opgenomen. De gekochte vakantiedagen moeten meestal worden opgenomen in het jaar dat ze gekocht zijn. Het is mogelijk om in de arbeidsovereenkomst of in een cao hier andere afspraken over te maken. Een alternatief voor het kopen van vakantiedagen of -uren is onbetaald verlof.

### **WAT KOST EEN EXTRA VERLOFDAG?**

Er is helaas geen eenduidige manier om de kosten van een extra verlofdag te berekenen. De stelregel is: vast inkomen / werkbare dagen. Maar waar is dat vaste inkomen uit opgebouwd? En wat is een werkbare dag? Dat verschilt per organisatie. Er is wel een uitspraak van de Hoge Raad uit 2007 waar we naar kunnen kijken. Toen werd bepaald dat de waarde van een vakantiedag 'het gehele tussen de werkgever en werknemer overeengekomen loon' als maatstaf geldt. Werkgevers die het mogelijk willen maken om extra verlofdagen te kopen, doen er daarom goed aan de kosten van een extra verlofdag helder met de werknemer te communiceren.

Los van deze zaken hebben veel werkgevers inmiddels een cafetarieregeling of een persoonlijk of individueel keuzebudget (PKB/IKB) waarmee het mogelijk is om extra vakantiedagen te kopen. Dan kan er een verhoging ontstaan in de waarde van een vakantiedag, bijvoorbeeld als het loon wordt bepaald door de omzet die de werknemer maakt.

### **VERLOF SCHENKEN**

Het komt voor dat werknemers verlofuren of -dagen inleveren en het bedrag dat dan vrijkomt, schenken. Het bedrag kan aan een goed doel worden geschonken, maar ook aan een persoon. Over het vrijgekomen bedrag moet belasting worden afgedragen aan de Belastingdienst. Maar soms wordt er een bijzondere regeling getroffen. Dat werd bijvoorbeeld gedaan na de aardbeving op Haïti in 2010. De werkgever betaalde de eindheffing. Om te voorkomen dat werkgevers ingewikkelde berekeningen moesten maken, mocht in dit geval de werkgever de verschuldigde loonheffing over de waarde van de verloftijd eenvoudig berekenen. Dit mocht de werkgever doen door een gebruteerd eindheffingstarief toe te passen. De kosten van de loonheffing over de geschonken verlofdag werden dus verlegd van de werknemer naar de werkgever. Dergelijke regelingen worden vastgelegd in speciale wetten en regelgeving.

### **VAKANTIEUREN UITDRUKKEN IN GELD**

Wat is een vakantiedag waard? Het antwoord, zo blijkt, is: 'hetzelfde als een werkdag'. Een vakantiedag of -uur heeft dus loonwaarde. De werkgever kan ze immers uitbetalen en de werknemer kan ze kopen. Maar hoeveel is de loonwaarde van een vakantiedag? Daarvoor moet worden gekeken naar het loon voor de bedongen arbeid, het loonbegrip. Daar vallen alle looncomponenten onder. Dus ook overwerk en winstuitkeringen, de dertiende maand, et cetera.

Maar over een aantal componenten ontstaat regelmatig discussie. Voor toeslagen, zoals ploegentoeslag of onregelmatigheidstoelage geldt dat deze alleen meetellen voor het vakantieloon als ze 'intrinsiek samenhangen met de te verrichten arbeid'. Als de werknemer de toeslag regelmatig ontvangt, telt dit dus mee in de berekeningen. Ook bonussen en winstdelingen leiden vaak tot onenigheid. Maar de rechter oordeelt vrijwel altijd dan bonussen meetellen voor het vakantieloon. Daarbij wordt een representatieve periode van gemiddeld 3 tot 5 jaar genomen.

Het meest controversiële deel is het werkgeversdeel van de pensioenpremie. Rechters hebben de afgelopen jaren verschillend geoordeeld in deze kwestie. Het werkgeversdeel van de pensioenpremie is niet (direct) uitbetaald aan de werknemer, maar vertegenwoordigd wel waarde die ontstaat als gevolg van verrichte arbeid. Toch lijkt de tendens te zijn dat dit looncomponent niet meetelt voor het vakantieloon. Wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen hebben daarom ook dezelfde waarde.

### **TEVEEL VAKANTIE OPGENOMEN**

Het komt regelmatig voor dat een werknemer een voorschotje neemt op de hoeveelheid op te bouwen vakantiedagen. Als die zelfde werknemer vervolgens vertrekt, kan het zo zijn dat er een negatief vakantiesaldo blijft staan. Dat mag u echter niet zomaar verrekenen in de eindafrekening. In rechtszaken over dit onderwerp is vaak in het

voordeel van de werknemer geoordeeld. Er is namelijk geen wettelijke grondslag voor verrekening. Het negatieve saldo komt dan voor rekening van de werkgever.

De werkgever kan daarom beslissen vakantie-aanvragen alleen te accorderen als er voldoende saldo aan opgebouwde vakantie-uren is. Maar het kan ook anders. Namelijk door afspraken te maken. Dat kan bijvoorbeeld door in het personeelsreglement op te nemen dat een negatief vakantiesaldo wordt verrekend met nog te ontvangen vergoedingen bij beëindiging van het dienstverband.

### IS ATV/ADV VAKANTIE?

Atv (arbeidstijdverkorting) en adv (arbeidsduurverkorting) is vrije tijd die wordt opgebouwd door meer te werken dan in de arbeidsovereenkomst is bepaald. De termen worden vaak door elkaar gebruikt en betekenen vrijwel hetzelfde. Als een werkgever een 38-urige werkweek kent, maar de werknemers 40 uur per week werkt, ontstaat 1 roostervrije dag per 4 weken. In totaal dus 13 'extra vakantiedagen' per jaar. Maar eigenlijk zijn dit geen vakantiedagen. De werknemer heeft de bedongen arbeid immers gewoon gewerkt. Tegenwoordig wordt atv vooral gebruikt als een manier om overwerk te compenseren in vrije tijd in plaats van geld.

Atv en adv dagen zijn dus geen vakantiedagen. Er is ook geen wettelijke regeling die bepaalt of en hoe er atv/adv wordt opgebouwd en hoe wanneer deze uren vervallen. Werkgever en werknemer moeten hier dus zelf afspraken over maken. Meestal wordt dat in een cao gedaan, maar het kan ook in de arbeidsovereenkomst. Daarbij is het belangrijk ook afspraken te maken over de uitbetaling van deze dagen. Spreken werkgever en werknemer niets af? Dan vervallen de uren bij het einde van de arbeidsovereenkomst. Ze worden dan niet uitbetaald. De werknemer

kan uitbetaling ook niet eisen. Een werkgever kan ook niet eisen dat de werknemer de opgebouwde atv-uren opneemt of juist laat uitbetalen. Goed overleg is dus erg belangrijk.

### BELASTING OVER VAKANTIEGELD EN -UREN

Ook over vakantiegeld en uitbetaalde vakantiedagen moet belasting worden betaald. Hoeveel belasting moet worden betaald is afhankelijk van het bruto jaarloon van de werknemer. Vakantiegeld is een bedrag dat bovenop het reguliere loon komt. Daardoor kan de heffingskorting aan het einde van het jaar lager uitvallen. Dan moet er geld terugbetaald worden. Om dat te voorkomen wordt er over het vakantiegeld een extra verrekeningspercentage toegepast. De bedragen en percentages veranderen jaarlijks. In 2020 gelden de volgende percentages:

Bruto jaarloon	Verrekeningspercentage
0	0,00%
7.850	-2,81%
10.715	-28,81%
19.844	-1,66%
20.712	4,02%
24.768	4,02%
34.713	4,02%
34.955	11,67%
35.376	11,67%
37.373	11,67%
48.186	11,67%
68.508	6,00%
106.493	0,00%



*Voorbeeld:*

Thijs ontvangt maandelijks een bruto salaris van 3000 euro. Hij ontvangt het wettelijke minimum van 8 procent vakantiegeld, dat in mei wordt gestort. In totaal heeft hij 2880 euro bruto aan vakantiegeld opgebouwd. Met zijn inkomen valt Thijs in de eerste belastingschijf van 37,35 procent. Voor die categorie geldt een verrekeningspercentage van 11,67%. In totaal betaalt Thijs dus  $37,35 + 11,67\% = 49,02$  procent aan belastingen. Netto houdt hij 1468,22 over van zijn vakantiegeld.

Ook als na het einde van een dienstverband de niet opgenomen vakantiedagen worden uitbetaald, is hier belasting over verschuldigd. Ook hiervoor geldt de belastingschijf + verrekeningspercentage.

*Voorbeeld:*

Sevda heeft een nieuwe baan gevonden. Ze vraagt haar werkgever om de niet opgenomen vakantiedagen uit te betalen, in totaal 40 uur. Sevda verdiende maandelijks 2700 euro bruto voor een parttime dienstverband van 32 uur. Ze ontvangt geen andere looncomponenten. In totaal ontvangt ze 32.400 euro bruto per jaar. Ze valt daarmee in de eerste belastingschijf van 37,35 procent en het verrekeningspercentage voor haar is 4,02 procent. Bruto ontvangt Sevda 837,93 euro (haar uurloon + 8 procent vakantietoeslag), waar netto 491,28 euro van overblijft.

**VAKANTIEOPBOUW BIJ ZIEKTE**

Een werknemer bouwt ook tijdens zijn afwezigheid in verband met ziekte gewoon vakantiedagen op. Alleen kan een werkgever met de werknemer afspraken maken over de bovenwettelijke vakantiedagen. Er is geen minimum of maximum verbonden aan de hoeveelheid bovenwettelijke vakantiedagen die een werknemer kan opbouwen. Ook niet tijdens ziekte. Wel kunnen werkgever en werknemer in de arbeidsovereenkomst of in een cao overeenkomen dat er geen bovenwettelijke vakantiedagen worden opgebouwd tijdens ziekte.

**OP VAKANTIE TIJDENS ZIEKTE**

Als een werknemer tijdens zijn ziekte op vakantie wil gaan, moet hij hierover afstemming zoeken met zijn werkgever. De vakantie mag het herstel of de re-integratie namelijk niet belemmeren. De werkgever kan daarom aan de bedrijfsarts vragen of er medische bezwaren zijn tegen de vakantieplannen. Als die medische bezwaren er niet zijn, mag de werknemer op vakantie. De werknemer kan hiervoor gebruik maken van zijn opgebouwde vakantiedagen. Maar omdat hij ziek is, kan hij zich ook op het punt stellen dat hij in redelijkheid niet van de vakantie kan genieten. Hij kan dan weigeren zijn vakantiedagen hiervoor in te zetten. Dit kan voor de werkgever een reden zijn om de vakantie te weigeren.

**OP VAKANTIE TIJDENS RE-INTEGRATIE**

Een re-integrerende werknemer mag ook vakantie opnemen. Ook dan moet hij afstemmen met zijn werkgever en

eventueel de bedrijfsarts. Zijn er geen belemmeringen voor de re-integratie? Dan mag de werknemer op vakantie. Hij gebruikt zijn opgebouwde vakantiedagen voor. Hij kan zich dan niet meer op het standpunt stellen dat hij niet van de vakantie kan genieten. Hoewel de werknemer nog steeds (deels) ziek is, neemt hij wel de hoeveelheid uren op die hij zou gebruiken als hij niet ziek was geweest.

**HOEVEEL VAKANTIEDAGEN BOUWT EEN ZIEKE WERKNEMER OP?**

Een (zieke) werknemer kan op meerdere manieren vakantiedagen opbouwen:

- Wettelijke vakantiedagen
- Compensatie-uren
- Bovenwettelijke dagen
- Wettelijke dagen

Elke werknemer bouwt wettelijke vakantiedagen op, ongeacht of hij ziek is of niet.

**OPBOUW ATV EN ADV TIJDENS ZIEKTE**

Sommige werknemers bouwen naast vakantiedagen ook compensatie-uren (ATV of ADV) op. Bijvoorbeeld als zij een contract voor 36 uur hebben, maar wekelijks 40 uur werken. Zij bouwen dan elke week 4 compensatie-uren op. Werknemers zien vaak geen onderscheid tussen vakantie-uren en compensatie-uren en beschouwen ze als één geheel. Voor de opbouw van deze compensatie-uren is het echter van belang hoe lang de werknemer al ziek is. In veel cao's zijn namelijk regels of beperkingen opgenomen voor de opbouw van compensatieverlof. Bij de overheid tellen bijvoorbeeld de eerste 28 (gedeeltelijke) ziektedagen wel voor de opbouw van compensatie-uren, maar daarna niet meer. Ook kunnen compensatie-uren vaak niet worden meegenomen naar een nieuw kalenderjaar. Daardoor kan het zijn dat een werknemer zijn opgebouwde compensatie-uren niet kan genieten maar bijvoorbeeld verplicht krijgt uitbetaald of dat ze simpelweg vervallen.

**OPBOUW BOVENWETTELIJKE VAKANTIEDAGEN TIJDENS ZIEKTE**

In principe worden bovenwettelijke vakantiedagen ook nog steeds opgebouwd tijdens ziekte. Het is mogelijk dat in een cao of arbeidsovereenkomst afwijkende afspraken worden gemaakt. Bijvoorbeeld dat de bovenwettelijke vakantiedagen niet tijdens ziekte worden opgebouwd of alleen in een bepaalde periode van ziekte. Opgebouwde bovenwettelijke vakantiedagen blijven 5 jaar staan. In 2020 opgebouwde dagen kunnen dus worden opgenomen tot 31 december 2025.

**INHOUDEN VAN VAKANTIEDAGEN TIJDENS ZIEKTE**

De werkgever mag soms bovenwettelijke vakantiedagen tijdens ziektedagen inhouden. De werknemer neemt dan ongemerkt vakantiedagen op tijdens de ziektedagen. De werkgever mag hiervoor alleen bovenwettelijke vakantiedagen gebruiken, geen wettelijke vakantiedagen. Bovendien is de werkgever gebonden aan regels en beperkingen. Deze staan

meestal in de cao, een personeelsreglement of de arbeids-overeenkomst. Allereerst mag een ziektedag als vakantiedag worden aangemerkt als dit specifiek is overeengekomen in de cao of arbeidsovereenkomst. Daarnaast moet de werknemer tijdens de ziekte instemmen met het verrekenen, tenzij deze afspraken in een cao zijn vastgelegd. De werknemer kan zich niet verzetten tegen de cao-afspraken. Is er niets vooraf overeengekomen, moet de werkgever toestemming vragen. De werknemer mag dit weigeren.

Voor verrekening kunnen alleen de bovenwettelijke dagen worden gebruikt die in dat kalenderjaar zijn opgebouwd. In de toekomst op te bouwen dagen of in voorgaande jaren opgebouwde bovenwettelijke vakantiedagen kunnen en mogen niet worden verrekend. Bovenwettelijke vakantiedagen kunnen maximaal 5 jaar worden meegenomen naar een nieuw kalenderjaar.

### WELKE OPGEBOUWDE DAGEN UITBETALEN BIJ ZIEK UIT DIENST

Als een werknemer ziek uit dienst gaat, heeft hij recht op uitbetaling van alle opgebouwde rechten, waaronder vakantiedagen. De salarisadministratie moet dus goed bijhouden welke opgebouwde uren zijn vervallen, of de werknemer deze realistisch gezien had kunnen opnemen en op welke manier deze vakantie-uren zijn ontstaan. In een uitspraak van de rechtbank Midden-Nederland op 27 januari 2016 was het bijvoorbeeld van belang dat in de arbeidsvoorwaarden-gids was opgenomen dat arbeidsongeschikte werknemers alleen bovenwettelijke vakantiedagen opbouwen over het tijdvak van de laatste zes maanden waarin wegens arbeidsongeschiktheid geen arbeid werd verricht. De werkgever en werknemer verschilden van mening over de vraag of de werknemer gedurende zijn periode van arbeidsongeschiktheid in staat is geweest om vakantiedagen op te nemen. Het antwoord op deze vraag is bepalend voor de vraag of de vakantiedagen als vervallen moeten worden beschouwd.

### EEN ALL-INLOON

Het is wettelijk toegestaan om werknemers een all-inloon te betalen. De werknemer ontvangt dan maandelijks een uitbetaling van de opgebouwde vakantie-uren en het vakantiegeld. Gaat de werknemer op vakantie? Dan ontvangt hij geen loon in die periode. Er hoeft dus ook geen administratie van opgebouwde/opgenomen vakantie-uren te worden bijgehouden.

Hoewel een all-in loon in het algemeen is toegestaan, moet de werkgever hiervoor wel aan een aantal voorwaarden voldoen. Zo moet een afspraak voor een all-inloon goed in de arbeidsovereenkomst vastgelegd worden, moet het gaan om een klein dienstverband, dient de werknemer op gebruikelijke wijze vakantiedagen op te bouwen en dient hij daadwerkelijk in de gelegenheid gesteld te worden om vakantie op te nemen, én moet op de loonstrook expliciet onderscheid worden gemaakt tussen (1) het brutoloon, (2) de vakantietoelage en (3) de betaling voor de vakantiedagen.

### WANNEER KIEST U VOOR ALL-INLOON?

Een loon inclusief vakantietoelage en de uitbetaling van vakantiedagen is vooral handig voor medewerkers die een 0-urencontract of oproepcontract hebben. Het scheelt immers administratie. Werknemers vinden een all-inloon soms ook prettig omdat zij een schijnbaar hoger loon ontvangen. Want er wordt met elke loonstrook 8 procent vakantietoelage uitbetaald. De uitbetaalde vakantiedagen geven ook de schijn van een hoger loon. Schijn, want het loon dat de werknemer normaal zou ontvangen tijdens zijn vakantie is nu al uitbetaald en moet hij dus zelf opzij zetten om een inkomen te hebben tijdens de vakantie. Of dit ook daadwerkelijk wordt gedaan is de eigen verantwoordelijkheid van de werknemer.

### VEELGEMAAKTE FOUTEN ROND ALL-INLOON

Een duidelijke loonstrook is van groot belang bij een all-inloon. Alleen een arbeidsovereenkomst is niet voldoende. In rechtszaken blijkt vaak dat de werkgever bijvoorbeeld een variabel salaris, met een bonuscomponent én uitbetaling van vakantietoelage en -uren op een hoop gooit. Maar zonder die specificatie kan de rechter de verschillende looncomponenten niet zien. Als de werknemer vervolgens claimt nog recht te hebben op loon tijdens vakantie en uitbetaling van opgebouwde vakantie-uren, kan de werkgever niet bewijzen dit al te hebben uitgekeerd.

Als werkgever moet u de werknemer in staat stellen om minstens 4 keer de arbeidsduur per week aan vakantie op te nemen. Werknemers willen nog wel eens claimen dat zij dankzij het all-inloon financieel nadeel oplopen als zij die vakantie ook daadwerkelijk opnemen. Dan ontvangen ze immers geen loon. Het is echter de verantwoordelijkheid van de werknemer zelf om de uitgekeerde bedragen opzij

te zetten. Het kan voor de werkgever dan slim zijn toch een administratie bij te houden van de vakantiedagen die de werknemer opneemt. Constateert de werkgever dan een werknemer geen vakantie opneemt? Dan kan het raadzaam zijn hier een gebrek over aan te gaan. Een gesprek aan ontspanning kan aanleiding zijn tot het ontwikkelen van psychische klachten.

