

Vakantie(wet)boek

Rwv ADVOCATEN

Vroeger, als ik met mijn ouders op vakantie ging, kreeg ik steevast een superdik vakantieboek. Boordevol verhalen, raadsels, spelletjes. Genoeg om op de achterbank van de auto de lange ritten naar de vakantiebestemming (en weer terug) door te komen.

De vakantie staat weer voor de deur. Het lijkt alsof de maand juni het "december van de zomer" is. Iedereen wil alle juridische conflicten nog snel even oplossen om vervolgens met een gerust hart naar de zon te vertrekken of in eigen land uit te blazen. Toch gaat het werk in zomervakantie gewoon door en staat de juridische praktijk nooit stil. Het is dus van belang om ook dan alert te blijven. Bijvoorbeeld als het gaat om tijdelijke oproepkrachten. Een paar tips.

Leg afspraken vast

Belangrijk is dat u zorgt voor een schriftelijk arbeidscontract, bijvoorbeeld voor de duur van een aantal maanden of zolang als een collega die wordt vervangen afwezig is. Zo voorkomt u de mogelijkheid dat het contract blijft doorlopen en de oproepkracht aanspraak maakt op werk en loon terwijl u de oproepkracht niet meer nodig heeft.

Proeftijd

Een contract tijdens de vakantie duurt meestal niet langer dan zes maanden. Dan kunt u geen proeftijd overeenkomen.

Voorkom mogelijke claims

Mocht u niet tevreden zijn over de oproepkracht, dan kunt u deze dus niet tijdens de proeftijd ontslaan. U kunt wel een clausule opnemen dat geen loon wordt uitbetaald als het aan de werkgever ligt dat de oproepkracht niet werkt. Zo'n beding is maximaal zes maanden geldig. Het is alleen van toepassing als het schriftelijk is aangegaan.

Bescherm u verder

Schrijf in het contract dat er sprake is van onregelmatig werk. En dat de omvang daarvan dus niet per se het gemiddelde is van de tijd die in een aantal weken is gewerkt. Pas als de arbeidsovereenkomst drie maanden heeft geduurd gaat de wet van het gemiddelde in die daarvoor liggende periode uit, tenzij u iets anders in het contract heeft opgeschreven.

Bijvoorbeeld dat de gemiddelde arbeidsduur pas over een periode van een jaar kan worden berekend, omdat er in uw branche pieken en dalen zijn die mede afhangen van externe omstandigheden, zoals het weer. Op deze manier wordt het risico dat u loon moet betalen over werk dat u niet heeft maar wel geacht wordt aan te bieden, verder beperkt.

Wettelijke en bovenwettelijke vakantie

Vaak krijgen oproepkrachten een all-in loon. Dat wil zeggen: een salaris plus vakantiegeld plus een percentage vakantieloon. Volgens de wet mag dat niet. Elke werknemer heeft een wettelijk minimumrecht op vakantie, namelijk vier keer de arbeidsduur per week. Wie drie dagen per week werkt, heeft dus recht op vier keer drie vakantiedagen, ofwel twaalf vakantiedagen per jaar. Die wettelijke vakantiedagen mogen tijdens het bestaan van de arbeidsovereenkomst niet worden afgekocht. Als de werknemer meer recht op vakantie heeft dan alleen de wettelijke dagen - omdat dit in het contract is afgesproken bijvoorbeeld - dan mag die zogenaamde bovenwettelijke aanspraak wél in geld worden vergoed.

Wees specifiek

De arbeidsduur voor oproepkrachten is per definitie variabel. Daarom is het wel zo praktisch als een all-in loon wordt betaald. Vermeld op de loonspecificatie dan wel exact welk bedrag aan loon en welke vergoedingen voor vakantiegeld en salaris tijdens vakantie worden gereserveerd en/of uitbetaald. Anders kan de oproepkracht stellen dat het all-in loon een vergoeding voor alleen de verrichte arbeid betreft en kunt u daar bovenop nog eens vakantiegeld en vakantieloon betalen. De kantonrechter Groningen bepaalde onlangs dat indien een werknemer daadwerkelijk de gelegenheid krijgt om vakantie op te nemen zodat deze merkbaar kan 'bijkomen' van de gedane inspanningen én inzichtelijk is welk deel van het all-in loon is bestemd als loon tijdens vakantie deze constructie wordt gehonoreerd. Ook al blijft deze strikt genomen in strijd met de wet.

Wees zo volledig mogelijk

U doet het helemaal goed als u in het schriftelijk arbeidscontract vermeldt dat een deel van de betalingen aan de oproepkracht geldt als loon tijdens een door de werknemer te genieten vakantie, waartoe deze door de werkgever conform de gebruikelijke wetgeving in staat wordt gesteld.

Op die manier kunt u het vakantie(wet)boek thuislaten als u naar uw bestemming reist of in Nederland uitblaast van alle vermoeienissen. Ik wens u veel inspiratie toe. En uiteraard een behouden terugkeer.

Dan sta ik ook graag weer op afroep tot uw beschikking.

Mr. Drs. Bob Heeren



mr. drs. R.P. (Bob) Heeren
advocaat en MfN-registermediator
T +31 (0)717502273
M +31 (0)651557717