

All-in loon; handig of risicovol?

In de praktijk zien wij dat er regelmatig wordt gewerkt op basis van een 'variabel all-in loon'. Dat is praktisch gezien handig, maar juridisch niet zonder risico's. Omdat deze risico's niet in alle gevallen goed worden afgedicht, is het goed om hier nader op in te gaan.

We spreken van een variabel all-in loon, wanneer een werknemer geen vast salaris krijgt, maar een all-in uurloon per gewerkt uur. In dit all-in uurloon zit dan tevens vakantiegeld en afkoop vakantiedagen inbegrepen.

Variabel loon

Salaris betalen naar aanleiding van het daadwerkelijk aantal gewerkte uren is in beginsel toegestaan. Hier zit dan ook niet direct een groot probleem. Maar, er gelden hiervoor wel diverse regels waar rekening mee gehouden moet worden, waarvan hieronder enkele relevante benoemt worden.

Zo bouwt een werknemer met variabel loon ook rechten op over gewerkte uren. Indien deze werknemer over een langere periode (3 maanden of meer) een aantal uren werkt, heeft hij/zij dit recht in beginsel ook naar de toekomst. Een werkgever kan dit aantal uren dus niet zomaar verminderen.

Indien een werknemer niet goed functioneert, is dat geen gegronde reden om hem/haar plotsklaps minder of geen uren meer toe te kennen. In dat geval dient (net als bij werknemers met een vast salaris) een ontslagprocedure opgestart te worden. Daarbij geldt ook hier dat bij disfunctioneren aangetoond moet kunnen dat er sprake van disfunctioneren, alsmede zal duidelijk moeten zijn dat er geen herplaatsingsmogelijkheid is.

Ook als er bijvoorbeeld sprake is van minder werk, kan niet zomaar het aantal uren worden teruggeschoefd, indien je voorheen structureel meer uren hebt gewerkt. Tenzij de werkgever kan bewijzen dat de omvang van het aantal uren niet structureel op een hoger niveau lag, maar er sprake was van een incidentele situatie.

Verder dient er rekening mee gehouden te worden dat een werknemer met variabel loon bij ziekte in beginsel ook recht heeft op doorbetaling van het loon. Er dient dan doorbetaald te worden over de uren waarin hij/zij de komende periode werkzaam zou zijn geweest als er geen sprake zou zijn geweest van ziekte. Daarbij kan weer aangehaakt worden bij het gemiddeld aantal uren dat de werknemer in het recente verleden heeft gewerkt.

Tot slot is ook de regel van belang dat een werknemer met een arbeidsomvang van 15 uur of minder per week, per keer recht heeft op uitbetaling van minimaal 3 uur. Ook als er minder dan 3 uur zijn gewerkt.

All-in loon

Onder All-in verstaan we een bruto-uurloon waarin tevens het vakantiegeld is begrepen, alsmede een vergoeding voor de afkoop van de vakantiedagen. Een werkgever is wettelijk verplicht om minimaal 8% vakantiegeld aan een werknemer uit te keren. Veelal wordt dit bedrag éénmaal per jaar uitgekeerd in de maand mei of juni. Bij een all-in loon zit het vakantiegeld inbegrepen in het all-in uurloon en volgt dus per keer een uitbetaling en niet op jaarbasis.

Het is in beginsel toegestaan om een uurloon inclusief vakantiegeld overeen te komen, mits dit duidelijk en schriftelijk (in de arbeidsovereenkomst) is vastgelegd, alsmede uit de loonstrook blijkt dat er daadwerkelijk naast het reguliere loon ook vakantiegeld in het all-in loon is inbegrepen en uitgekeerd. Je moet er als werknemer dus mee instemmen.

De afkoop van vakantiedagen (al dan niet in een all-in loon) ligt een stuk genuanceerder. Uitgangspunt van de wetgever is namelijk dat de wettelijke vakantiedagen (4x de overeengekomen of gemiddelde arbeidsduur per week, oftewel 20 dagen per jaar op fulltime basis) in beginsel niet afgekocht mogen worden. Het doel van de vakantiedagen is namelijk dat een werknemer tot rust moet

kunnen komen. Dat betekent echter niet dat een afkoop van vakantiedagen helemaal niet mogelijk is.

Zo is het in beginsel wel toegestaan bij werknemers met een beperkte arbeidsomvang (bijv. paar uur per week, vakantiebaantje, etc.). Voorwaarde is dat een werknemer feitelijk in de gelegenheid wordt gesteld om een vakantiedag op te nemen. Over die vakantiedag wordt het loon dan niet doorbetaald, omdat die vergoeding al in het salaris is opgenomen. Maar je hebt dus wel het recht om feitelijk vrij te nemen. Het is dan overigens wel van belang dat de werknemer hier in de praktijk ook gebruik van maakt. Ook hier geldt dat deze afspraken duidelijk en schriftelijk (in de arbeidsovereenkomst) moeten zijn vastgelegd en uit de salarisstrook zal moeten blijken dat in het loon een vergoeding voor een vakantiedag is opgenomen. Ook moet de werkgever dan de vrije dagen die worden opgenomen als zodanig registreren.

CAO

Het voorgaande geldt, tenzij er in de CAO andere afspraken zijn gemaakt. In een CAO kan van een groot aantal wettelijke regels worden afgeweken. Daarom is het voor een werkgever van belang om voorafgaand aan het sluiten van een arbeidsovereenkomst na te gaan of er een CAO van toepassing is en welke andere regels hierdoor gelden. Voor een werknemer is het van belang om bij een eventuele vraag of geschil over uitbetaling van salaris niet enkel in de arbeidsovereenkomst en de wet, maar indien van toepassing ook in een eventuele CAO te kijken.

Conclusie

Een all-in loon is in beginsel mogelijk, maar er zitten de nodige haken en ogen aan. In de praktijk lijkt het vaak handig, maar het is de vraag of de juridische complicaties wel tegen dit praktische voordeel opwegen.

Indien er toch wordt gewerkt op basis van een all-in loon, is het van belang dat de hierover gemaakte afspraken voldoen aan de wet (en indien van toepassing CAO), alsmede dat deze duidelijk en schriftelijk zijn vastgelegd (in een arbeidsovereenkomst) en blijkt uit de loonstrook. Indien dit niet het geval is, loopt met name de werkgever grote risico's en kan er sprake zijn van een loonvordering.