

Praktische handreiking vakantietoeslag en overwerk

Versie 1

datum	5 november 2018
status	Definitief

1 Praktische handreiking vakantietoeslag en overwerk

Met ingang van 1 januari 2018 zijn verdiensten uit overwerk niet langer uitgezonderd van het loonbegrip in de zin van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (hierna: WML). Dit betekent dat de werkgever in beginsel gehouden is over het (minimum)loon (dus ook overwerk) de wettelijke minimumvakantiebijslag te betalen.

Hiervan kan bij cao worden afgeweken, bijvoorbeeld in de zin dat er geen of minder recht is op vakantiebijslag over overwerkvergoeding. Van belang is daarbij dat wordt voldaan aan de grenzen van artikel 16, tweede lid, van de WML. Zo moet op grond van dat artikel de som van loon en vakantiebijslag ten minste 108% van het minimumloon zijn. Dit betekent dat een werknemer op minimumloonniveau in ieder geval recht heeft op een vakantiebijslag van 8% van zijn loon (inclusief overwerk).

1.1 Voorwaarde voor algemeen verbindendverklaring (avv)

In de uitvoeringspraktijk blijkt die ondergrens veelal niet uit de tekst van de voor avv voorgelegde cao-bepaling(en).

Indien vastgesteld wordt dat de betrokken cao-bepaling in lijn met het recht is, maar geen expliciete verwijzing kent naar artikel 16, tweede lid, WML, vindt weliswaar avv plaats, maar wordt in het avv-besluit bij die bepaling ambtshalve een eenmalige voetnoot geplaatst, waarin erop gewezen wordt dat het bepaalde in artikel 16, tweede lid WML onverminderd toepassing vindt. Dit mede vanwege de omstandigheid dat het WML twee keer per jaar kan worden gewijzigd.

Bij een volgend avv-verzoek dienen cao-partijen zelf een expliciete verwijzing in de bepaling naar het bepaalde in artikel 16, tweede lid, WML op te nemen, bij gebreke waarvan geen avv meer plaats vindt van de desbetreffende cao-bepaling.