

Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

De voorzitter van de Tweede Kamer
der Staten-Generaal
Binnenhof 1A
2513 AA Den Haag



Postbus 90801
2509 LV Den Haag
Parnassusplein 5
T 070 333 44 44
www.rijksoverheid.nl

Onze referentie
2021-0000086898

Uw referentie
2021Z08673

Datum 15-6-2021
Betreft Kamervragen van het lid Gijs van Dijk (PvdA) over het bericht dat werknemers kunnen fluiten naar hun vakantiecenten

Hierbij zend ik u de antwoorden op de Kamervragen van het lid Gijs van Dijk (PvdA) over "het bericht dat werknemers kunnen fluiten naar hun vakantiecenten" (ingezonden 21 mei 2021).

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

W. Koolmees

2021Z08673

Datum
15-6-2021

Vragen van het lid Gijs van Dijk (PvdA) aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over het bericht dat werknemers kunnen fluiten naar hun vakantiecenten

Onze referentie
2021-0000086898

Vraag 1.

Bent u bekend met het artikel 'Miljoenen werknemers ontvangen dit jaar geen vakantiegeld' (1) en het Christelijk Nationaal Vakverbond (CNV)-onderzoek '1 op 5 krijgt geen vakantiegeld' (2)?

Antwoord 1.

Ja.

Vraag 2.

Bent u het eens dat het 'vakantiegeld' voor veel werknemers hard nodig is om (achterstallige) rekeningen te betalen?

Antwoord 2.

Het staat werknemers vrij om hun vakantiebijslag te besteden zoals zij willen. Ook als werknemers de vakantiebijslag niet nodig hebben om rekeningen te betalen, vind ik het belangrijk dat zij ontvangen waar zij recht op hebben. Ik kan mij echter voorstellen dat er werknemers zijn die de vakantiebijslag nodig hebben om rekeningen te betalen. In die situaties is tijdige betaling van de vakantiebijslag in het bijzonder van belang.

Voor veel huishoudens is de vakantiebijslag – in het algemeen 8% van het loon – een substantieel deel van het inkomen. Het Nibud houdt jaarlijks een enquête over het vakantiegeld, waarin onder meer gevraagd wordt naar bestedingsdoelen van de vakantiebijslag. Door de jaren heen blijkt dat het vakantiegeld het meest wordt gebruikt voor de vakantie en om te sparen. Sinds 2015 is er een lichte toename in het gebruik van het vakantiegeld voor het aflossen van schulden en betalingsachterstanden.

Uit het onderzoek van 2020 blijkt dat een deel van de huishoudens het vakantiegeld geheel of gedeeltelijk gebruikt voor basale uitgaven, zoals het betalen van rekeningen of aanvullen van tekorten op de lopende rekening (20 procent), huishoudelijke uitgaven (13 procent) of om achter de hand te houden voor als het inkomen gaat dalen (9 procent). Uit dit onderzoek blijkt dat het vakantiegeld in 2020 minder voor deze uitgaven werd gebruikt dan in de voorgaande jaren. Deze afwijking kan waarschijnlijk worden verklaard door wijzigingen in uitgaven als gevolg van de Corona-crisis.

Vraag 3.

Vindt u het daarom ook zorgwekkend dat sommige werkgevers mogelijk geen of minder vakantiegeld uit willen gaan betalen aan hun werknemers?

Antwoord 3.

Een dergelijke situatie is zorgelijk voor de werknemers en voor de werkgevers. Enerzijds kan ik mij de lastige situatie voorstellen waarin werkgevers zitten in verband met de economische situatie en de maatregelen die de overheid heeft getroffen om de verspreiding van het coronavirus tegen te gaan. Ik spreek hier

veelvuldig over met werkgeversorganisaties en vakcentrales. Werkgevers kunnen te maken krijgen met betalingsproblemen of zelfs met het risico om failliet te gaan en hun zaak te verliezen. Dat werkgevers proberen dergelijke uitdagingen het hoofd te bieden, bijvoorbeeld door met vakbonden en werknemers afspraken te maken over een uitgestelde of verminderde betaling van de vakantiebijslag, vind ik niet onlogisch. Anderzijds staat voor mij voorop dat er bij het maken van dergelijke afspraken rekening wordt gehouden met de wet- en regelgeving en de belangen van de werknemer. De hoofdregel in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag is dat een werknemer een aanspraak van 8% vakantiebijslag heeft over het ten laste van de werkgever komende loon. Bij cao kan worden afgesproken dat de werknemer recht heeft op een lager bedrag aan of geen vakantiebijslag. Dergelijke afspraken mogen er echter niet toe leiden dat een werknemer minder dan 108% van het wettelijk minimumloon ontvangt.

Datum
15-6-2021

Onze referentie
2021-0000086898

Vraag 4.

Klopt het, zoals ook het CNV stelt, dat bij de tegemoetkoming van de Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkgelegenheid (NOW) ook het vakantiegeld is meegenomen? Zo ja, bent u bereid om dit signaal ook aan werkgevers af te geven?

Antwoord 4.

In de NOW is inderdaad rekening gehouden met de extra uitgaven die werkgevers moeten doen bovenop de reguliere loonsom door te werken met een forfaitaire opslag. Deze opslag is sinds de NOW 2 verhoogd van 30% naar 40% en omvat ook de vakantiebijslag.

Werkgevers die NOW-steun aanvragen of hebben aangevraagd, kennen de voorwaarden waaronder die verstrekt wordt. Dit is eerder al aan de orde geweest tijdens gesprekken met sociale partners.

Vraag 5.

Welke stappen gaat u verder zetten om er voor te zorgen dat alle werknemers het hoognodige vakantiegeld ontvangen? Gaat u werkgevers(organisaties) hierop aanspreken?

Antwoord 5.

Het huidige stelsel voorziet in adequate mogelijkheden voor werknemers om hun vakantiebijslag op te eisen. Werknemers kunnen bij de burgerlijke rechter hun vakantiebijslag vorderen als de werkgever weigert uit te betalen. Werknemers die niet de vakantiebijslag ontvangen waarop zij recht hebben op grond van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag kunnen dat melden bij de Inspectie SZW. Als de Inspectie SZW constateert dat een werkgever de WML overtreedt, kan zij (herstel)sancties opleggen. Als er bijvoorbeeld wordt vastgesteld dat hierdoor sprake is van onderbetaling aan de werknemer, kan de Inspectie SZW een boete opleggen en bestaat voor de werkgever een nabetalingsverplichting. Indien de werkgever daar geen gehoor aan geeft, kan hem een last onder dwangsom worden opgelegd.

Ik spreek regelmatig en frequent met werkgeversorganisaties en vakcentrales over de gevolgen van de coronacrisis op de arbeidsmarkt en het steun- en herstelpakket. Zoals ik hiervoor al schreef, vind ik het van belang dat werkgevers zich houden aan de wet- en regelgeving. Mijn beeld is dat werkgeversorganisaties zich daar van bewust zijn.

Vraag 6.

Bent u verder bereid om, in overleg met vakbonden en werkgevers, te kijken naar oplossingen mocht een ondernemer het vakantiegeld echt niet kunnen uitbetalen?

Datum
15-6-2021

Antwoord 6.

Zo lang zij zich houden aan de wet- en regelgeving, waaronder de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, laat ik afspraken over het later uitbetalen van vakantiegeld aan (individuele) werkgevers en belanghebbende werknemersvertegenwoordigers en (individuele) werknemers. Zij kennen de situatie in een bepaalde branche of onderneming het best, en kunnen gezamenlijk beoordelen of uitbetaling van vakantiegeld in de vooraf vastgestelde maand de werkgever in grote financiële problemen zal brengen. Zeker met het oog op de vooruitzichten dat de beperkende maatregelen steeds verder opgeheven zullen worden, kan ik me voorstellen dat partijen onderling in dergelijke situaties tot schriftelijke afspraken komen van een later betaalmoment voor het vakantiegeld van dit jaar.

Onze referentie
2021-0000086898

Zoals eerder aangegeven kan eventueel uitstel van betaling niet leiden tot afstel. Werkgevers moeten hun verplichting tot het betalen van vakantiegeld binnen het kalenderjaar voldoen.

Vraag 7.

Naast minder inkomen voor werknemers heeft het niet ontvangen van vakantiegeld ook grote gevolgen voor een mogelijke Werkloosheidswet (WW)-uitkering bij ontslag, bent u daarom bereid hier samen met het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) coulant mee om te gaan en hier een oplossing voor te zoeken mocht dit voorkomen?

Antwoord 7.

De hoogte van een WW-uitkering is een percentage van het maandloon. Het maandloon is kort gezegd het gemiddelde loon per maand dat een werknemer per dag verdiende in het jaar voordat de werkloosheid is ingetreden. Bij de vaststelling van het maandloon wordt dit op basis van het Dagloonbesluit werknemersverzekeringen vermeerderd met 8% vakantiebijslag wanneer de werkgever vakantiebijslag maandelijks reserveert en één keer per jaar uitbetaalt. Er wordt dus een bedrag aan vakantiebijslag berekend en opgeteld bij het loon. Bij de dagloonberekening wordt op deze manier uitgegaan van de reservering van vakantiebijslag en niet van de daadwerkelijke uitbetaling daarvan. Mocht een werkloze werknemer in de referentieperiode waarover het maandloon wordt berekend (nog) geen vakantiebijslag uitbetaald hebben gekregen, heeft dit dus geen negatieve gevolgen voor de maandelijkse hoogte van de WW-uitkering.

1) AD, 19 mei 2021, 'Miljoenen werknemers ontvangen dit jaar geen vakantiegeld' (<https://www.ad.nl/geld/miljoenen-werknemers-ontvangen-dit-jaar-geenvakantiegeld~a3687f72/>)

2) CNV, 19 mei 2021, 'CNV-onderzoek: 1 op 5 werkenden krijgt geen vakantiegeld' (<https://www.cnv.nl/nieuws/cnv-onderzoek-1-op-5-werkenden-krijgt-geen-vakantiegeld/>)