

## Aanzegtermijn

### Berekening maandsalaris

Bij de berekening van het bruto maandsalaris is van invloed onder welk(e) contract(en) de werknemer werkte.

#### Tijdelijk contract met vaste arbeidsduur

Bij een contract met een vaste arbeidsduur is vastgelegd dat een werknemer een vast aantal uren per periode werkt. Bijvoorbeeld 40 uur per week.

Berekening bruto maandsalaris U bepaalt het bruto maandsalaris door het bruto uurloon te vermenigvuldigen met de arbeidsduur per maand.

#### Oproepcontracten

Bij een oproepcontract is geen vaste arbeidsduur overeengekomen. Onder oproepcontracten vallen nuluren- en min-maxcontracten.

#### *Berekening bruto maandsalaris*

U bepaalt het bruto maandsalaris door het bruto uurloon te vermenigvuldigen met de gemiddelde arbeidsduur per maand. U berekent dit gemiddelde als volgt: Deel de hoeveelheid uren die de werknemer in de 12 maanden voor het einde van het contract heeft gewerkt door 12. Was de contractperiode korter? Bereken het aantal dan naar rato. Bij een min-maxcontract kan de arbeidsduur nooit minder zijn dan de minimaal overeengekomen arbeidsduur.

#### *Voorbeeld* min/max-contract:

Er is een min/max-contract waarbij de werknemer minimaal 24 uren per week werkt (en maximaal 40 uren per week).

U berekent de gemiddelde arbeidsduur in de 12 maanden voorafgaand aan het moment waarop het contract eindigt. Het gemiddelde blijkt 90 uren per maand te zijn. Dit is lager dan de arbeidsduur per maand dat is gebaseerd op een arbeidsduur van 24 uren per week. Bij een arbeidsduur van 24 uren per week is de arbeidsduur per maand 104 uren ( $24 \times 52 = 1248$ , te delen door 12). U hanteert dus 104 uren als de gemiddelde arbeidsduur per maand (i.p.v. 90).

#### *Laatste contract telt*

Is er sprake van opvolgende contracten? Ga dan voor de berekening van de vergoeding uit van het laatste contract dat wordt beëindigd.

#### *Verlof, staking en ziekte*

Periodes waarin de werknemer niet werkte wegens verlof, staking of ziekte tellen niet mee bij de berekening.

Voorbeeld: Het contract eindigt per 1 januari 2016. Hoofregel is dat wordt gekeken naar het door de werknemer verdiende loon in de maanden januari 2015 tot en met december 2015 (totaal 12 maanden). Als de werknemer in de maand december 2015 de laatste 14 dagen ziek was, dan wordt gekeken naar het door de werknemer verdiende loon in de maanden januari 2015 tot en met 17 december 2015 (totaal 11 17/31ste maanden). Deze totale arbeidsduur deelt u dan door 11 17/31ste (i.p.v. 12).

Als de periode waarin de werknemer niet werkte wegens verlof, staking of ziekte totaal een maand of langer is, dan kijkt u voor de berekening verder terug dan (in dit voorbeeld) januari 2015. Was de werknemer bijvoorbeeld gedurende

2 maanden ziek? In het vermelde voorbeeld neemt u dan de maanden november en december 2014 mee in de berekening in plaats van de 2 maanden waarin de werknemer ziek was. U deelt de uitkomst vervolgens door 12. Dit kan alleen als er in november en december 2014 al een contract bestond. Was dit niet het geval? Bereken het gemiddelde dan naar rato over de maanden waarin de werknemer niet ziek was.

### **Provisie en stukloon**

Werknemers die betaald krijgen op basis van stukloon krijgen een vergoeding op basis van een aantal geleverde eenheden. Ze krijgen bijvoorbeeld een vergoeding voor het aantal kilo's geplukte aardbeien. Werknemers die op basis van provisie werken, krijgen een beloning die afhankelijk is van de omzet of winst.

### ***Berekening bruto maandsalaris***

Het bruto maandsalaris is het gemiddelde van het ontvangen stukloon en/of de provisie per maand. U berekent dit gemiddelde als volgt: Bepaal hoeveel loon de werknemer aan provisie- of stukloon heeft ontvangen in de 12 maanden voor het einde van het contract. Deel dit door 12. Dit gemiddelde per maand is het bruto maandsalaris. Was de contractperiode korter? Bereken het bedrag dan naar rato. Is er sprake van opvolgende contracten? Ga dan uit van het contract dat wordt beëindigd.

### ***Verlof, staking en ziekte***

Periodes waarin de werknemer niet werkte wegens verlof, staking of ziekte tellen niet mee bij de berekening.

***Voorbeeld*** Het contract eindigt per 1 januari 2016. Hoofdregel is dat wordt gekeken naar het door de werknemer verdiende loon in de maanden januari 2015 tot en met december 2015 (totaal 12 maanden). Als de werknemer in de maand december 2015 de laatste 14 dagen ziek was, dan wordt gekeken naar het door de werknemer verdiende loon in de maanden januari 2015 tot en met 17 december 2015 (totaal 11 17/31ste maanden). Deze totale arbeidsduur deelt u dan door 11 17/31ste (i.p.v. 12).

Als de periode waarin de werknemer niet werkte wegens verlof, staking of ziekte totaal een maand of langer is, dan kijkt u voor de berekening verder terug dan (in dit voorbeeld) januari 2015. Was de werknemer bijvoorbeeld gedurende 2 maanden ziek? In het vermelde voorbeeld neemt u dan de maanden november en december 2014 mee in de berekening in plaats van de 2 maanden waarin de werknemer ziek was. U deelt de uitkomst vervolgens door 12. Dit kan alleen als er in november en december 2014 al een contract bestond. Was dit niet het geval? Bereken het gemiddelde dan naar rato over de maanden waarin de werknemer niet ziek was.

### **Deels provisie- of stukloon**

Het kan ook voorkomen dat maar een deel van het loon bestaat uit provisie- of stukloon. In dat geval wordt het gemiddelde aan provisie en stukloon per maand opgeteld bij het bruto maandsalaris dat op basis van de berekening voor de 'vaste arbeidsduur' of 'oproepcontract' is bepaald.