

De Arbeidsovereenkomst. Onderwerpen alfabetisch

Inhoud

In het kort.....	1
Aanzegplicht	2
Beëindiging arbeidsovereenkomst	2
Buitenlandse werknemers.....	2
Concurrentiebeding	3
Geheimhoudingsbeding	3
Identificatieplicht	3
Informatieplicht werkgever	4
Ketenregeling	4
Loonaanspraak per oproep	4
Loondoorbetaling bij ziekte	5
Minderjarigen.....	5
Nevenwerkzaamheden	5
Overwerk	5
Proeftijd	6
Relatiebeding.....	6
Scholingsrecht	7
Transitievergoeding	7
Tussentijdse opzegging arbeidsovereenkomst.....	7
Uitsluiting doorbetaling loon	7
Vakantiedagen.....	7
Verlof	8
Wachtdagen	9

In het kort

Een arbeidsovereenkomst is een overeenkomst tussen een werkgever en een werknemer. De werknemer wordt hierdoor verplicht arbeid te verrichten, en de werkgever is verplicht hier loon voor te betalen. Dit is vastgelegd in het Burgerlijk Wetboek.

Deze overeenkomst kan mondeling over schriftelijk zijn, waarbij de schriftelijke versie het meest voorkomt en ook aan te raden is (om problemen en onduidelijkheden te voorkomen en aantoonbaar te hebben). Voor een aantal afspraken is het wel vereist dit schriftelijk vast te leggen, bijvoorbeeld als partijen een proeftijd- of wachtdagenclausule willen opnemen. Ook voor het toepassen van de lage ww-premie is een schriftelijke arbeidsovereenkomst een van de vereisten.

In de wet zijn de minimale vereisten opgenomen. Per cao kan in veel gevallen afgeweken worden van de wet.

Hieronder zullen diverse onderwerpen in alfabetische volgorde behandeld worden.

Aanzepplicht

De werkgever dient de werknemer uiterlijk een maand voordat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt schriftelijk te informeren over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst. Indien de werkgever de overeenkomst wil voortzetten, dan meldt hij ook de voorwaarden waaronder de werkgever de arbeidsovereenkomst wil voortzetten.

Deze verplichting geldt ook bij de opvolgende arbeidsovereenkomsten. Voor contracten van minder dan zes maanden geldt de aanzegplicht niet, net zomin als voor een arbeidsovereenkomst die eindigt op een tijdstip dat niet op een kalenderdatum is gesteld (project, vervanging) en in het geval van een uitzendovereenkomst met een uitzendbeding.

Beëindiging arbeidsovereenkomst

Op de volgende manieren kan een arbeidsovereenkomst eindigen:

- 1) De einddatum is bereikt;
- 2) Ontslag via UWV → bedrijfseconomische redenen en ziekte;
- 3) Ontslag via kantonrechter -> persoonsgebonden redenen;
- 4) Beëindiging met wederzijds goedvinden;
- 5) Werknemer stemt in met ontslag.

Bij de beëindiging dient er worden afgerekend, denkt u hierbij aan:

- laatste periodeloon en eventueel overwerk
- vakantiegeld
- resterende vakantiedagen
- indien sprake is van een vaste eindejaarsuitkering/bonus: pro rato uitbetaling hiervan.

Ontslagverboden

- ziekte van de werknemer;
- zwangerschap van de werknemer;
- werknemer is lid van een vakbond;
- werknemer is lid van de ondernemingsraad/ personeelsvertegenwoordiging;
- werknemer is lid van een politiek orgaan en hier vergaderingen van bijwoont.
- militaire dienstplicht (in vaderland werknemer);
- vanwege overname van het bedrijf;
- werknemer wil ouderschapsverlof/ zorgverlof opnemen;
- bij overgang van de onderneming;
- bij het ontbreken van een vergunning UWV/ uitspraak rechter/ instemming werknemer.

In de cao kunnen afwijkende regels staan.

Buitenlandse werknemers

De regels voor het laten werken van vreemdelingen staan in de Wet arbeid vreemdelingen (Wav). Werken in Nederland is vrij toegestaan voor personen met de Nederlandse nationaliteit of de nationaliteit van één van de landen van de Europese Economische Ruimte (EER) en Zwitserland. De EER bestaat uit de landen van de Europese Unie plus Noorwegen, IJsland en Liechtenstein. Voor deze landen geldt vrij verkeer van werknemers.

Personen met een andere nationaliteit mogen alleen in Nederland werken als:

- * ze beschikken over een geldig verblijfsdocument met daarop de aantekening 'Arbeid is vrij toegestaan. Tewerkstellingsvergunning (TWV) niet vereist.';
- * ze beschikken over een geldig paspoort met een officiële sticker van de IND, met daarop de aantekening 'Arbeid is vrij toegestaan. TWV niet vereist.';
- * de werkgever voor deze vreemdeling beschikt over een geldige tewerkstellingsvergunning;
- * ze beschikken over een gecombineerde vergunning voor verblijf en arbeid (GVVA).

Voor meer informatie kunt u gaan naar www.inspectieszw.nl.

Concurrentiebeding

- Een concurrentiebeding is niet toegestaan bij overeenkomsten van bepaalde tijd, tenzij er sprake is van zwaarwegende bedrijfsbelangen. De werkgever dient dit dan wel gemotiveerd in de arbeidsovereenkomst op te nemen.
- Een concurrentiebeding mag niet worden overeengekomen met een minderjarige (< 18 jaar).
- Doorgaans mag een concurrentiebeding maximaal 1 jaar van toepassing zijn. Een langere termijn wordt vaak gematigd door rechters als het tot een procedure komt, aangezien de medewerker anders te lang wordt beperkt in zijn mogelijkheden om elders te werken.
- Een concurrentiebeding kan worden gespecificeerd naar Geografisch gebied, bijvoorbeeld binnen een straal van 50 kilometer, of naar Marktsegment, bijvoorbeeld Ondernemingen die zich bezig houden met het ontwikkelen van software.
- Let op: In sommige cao's is bepaald dat het toepassen van een concurrentiebeding niet is toegestaan.

Geheimhoudingsbeding

Een werkgever kan er belang bij hebben dat werknemer geen vertrouwelijke informatie aan derden verstrekt. Informatie is vertrouwelijk wanneer de werkgever dit uitdrukkelijk heeft verklaard of indien de medewerker dit redelijkerwijze uit de omstandigheden behoorde af te leiden. Dit geldt zowel tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst, als na het beëindigen van de arbeidsovereenkomst.

Overtreding van een geheimhoudingsbeding kan leiden tot het opleggen van een boete, als een beding in de arbeidsovereenkomst daarin voorziet.

Identificatieplicht

Werkgevers zijn verplicht om de identiteit van hun werknemers te controleren. Voor de werkgever bestaat de identificatieplicht uit drie onderdelen:

- * *verificatieplicht*: de werkgever moet het identiteitsbewijs van zijn werknemers controleren op echtheid en geldigheid op het moment dat zij in dienst treden.
- * *bewaarplicht*: de werkgever moet zelf een kopie maken van het identiteitsbewijs van alle werknemers die hij in dienst neemt en deze in zijn administratie bewaren.
- * *zorgplicht*: de werkgever moet ervoor zorgen dat alle werknemers die voor hem werken, dus zowel de eigen werknemers als de inleenkrachten, op het werk altijd een geldig identiteitsbewijs kunnen tonen.

In de Wet arbeid vreemdelingen staan aanvullende regels voor werknemers met een niet-Nederlandse nationaliteit (zie Buitenlandse werknemers).

Voor meer informatie kunt u gaan naar:

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/identificatieplicht/vraag-en-antwoord/wat-moet-ik-als-werkgever-doen-om-te-voldoen-aan-de-identificatieplicht>

Informatieplicht werkgever

De werkgever is verplicht de werknemer binnen een maand na de aanvang van de werkzaamheden in ieder geval schriftelijk te informeren over:

- naam en woonplaats van werkgever en werknemer;
- functie van de werknemer of de aard van de werkzaamheden;
- tijdstip van indiensttreding;
- plaats(en) waar de werkzaamheden worden verricht;
- aantal vakantiedagen en berekening van de aanspraak op vakantiedagen;
- opzegtermijn;
- hoogte van het loon en datum van uitbetaling;
- de arbeidstijden per dag/dienst of week;
- deelname in een pensioenregeling;
- de cao (indien van toepassing);
- bij een contract voor bepaalde tijd de duur van het contract.
- in het kader van de AVG: een verwijzing naar het privacy statement waarin is opgenomen hoe de verwerking van persoonsgegevens plaatsvindt.

Als deze gegevens al zijn opgenomen in de arbeidsovereenkomst kan aparte opgave achterwege blijven.

Ketenregeling

De ketenbepaling legt wettelijke beperkingen aan het aantal overeenkomsten voor bepaalde tijd die een werkgever en een werknemer mogen aangaan. Werkgevers mogen nu een werknemer drie keer een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geven, zolang de totale duur van de drie arbeidsovereenkomsten niet meer dan drie jaar is. Een keten wordt in beginsel doorbroken wanneer tussen twee arbeidsovereenkomsten een periode van zes maanden of langer zit (3 x 3 x 6 regel).

Als de periode van drie jaar wordt overschreden, dan heeft de werknemer een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Heeft de werknemer direct een arbeidsovereenkomst voor drie jaar gekregen, dan mag deze arbeidsovereenkomst nog een keer worden verlengd met drie maanden.

De ketenregeling is niet van toepassing op de minderjarige werknemer als de gemiddelde arbeidsduur ten hoogste 12 uur is. Zodra de werknemer 18 jaar wordt, gaat de ketenregeling lopen.

Loonaanspraak per oproep

De Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag bepaalt wettelijk de ondergrens van het loon waarop de werknemer recht heeft. Hiernaast bestaat nog een specifieke wettelijke minimumloonbescherming voor oproepkrachten. Oproepkrachten met wie een arbeidsovereenkomst is gesloten voor minder dan 15 uur per week, waarbij de tijdstippen van arbeid niet zijn vastgelegd, hebben voor elke periode waarin minder dan drie uur is

gewerkt, in ieder geval recht op loon over drie uur.

Loondoorbetaling bij ziekte

Werkgever is verplicht tot doorbetaling van loon als werknemer de 'bedongen arbeid' niet kan verrichten door ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling. Onder de 'bedongen arbeid' moet worden verstaan het werk zoals dat moet worden verricht in de eigen functie van werknemer. Een werknemer die bijvoorbeeld op therapeutische basis ander passend werk verricht, blijft daarmee arbeidsongeschikt voor de bedongen arbeid.

Een arbeidsongeschikte werknemer heeft tijdens ziekte in beginsel ten minste 2 jaar recht op doorbetaling van 70% van het periodiek verschuldigde loon. Onder dat loon vallen ook de overeengekomen en gedurende de laatste 13 weken uitbetaalde toeslagen en premies. Bij een wisselend loon moet in beginsel het gemiddeld loon over de laatste 3 maanden worden aangehouden.

De aanspraak is gedurende de eerste 52 weken minimaal gelijk aan het voor werknemer geldende minimumloon, in het 2e ziektejaar 70% daarvan.

In de cao kan worden bepaald dat in geval van ziekte gedurende een bepaalde periode een hoger percentage dan 70% (bijvoorbeeld 100%) zal worden betaald. Wanneer in de arbeidsovereenkomst een artikel is opgenomen welke verwijst naar de van toepassing zijnde cao, is dit met betrekking tot de loondoorbetalingsplicht bij ziekte voldoende.

Minderjarigen

Een minderjarige van 16 jaar of ouder, kan zelfstandig een arbeidsovereenkomst aangaan. Bij minderjarigen jonger dan 16 jaar dient de wettelijke vertegenwoordiger toestemming te geven. Indien zonder toestemming van de wettelijke vertegenwoordiger een arbeidsovereenkomst is gesloten, kan de wettelijke vertegenwoordiger tot 4 weken na het verrichten van arbeid een beroep doen op de onbekwaamheid van de minderjarige. Na 4 weken arbeid wordt de wettelijke vertegenwoordiger geacht toestemming te hebben gegeven.

Nevenwerkzaamheden

Zijn de nevenwerkzaamheden niet concurrerend of schadelijk voor de werkgever, dan zal er geen belang zijn voor de werkgever om een beding ter beperking van de nevenwerkzaamheden op te nemen. De werkgever dient zijn belang af te wegen met het belang van de medewerker. Een volledig verbod is in het algemeen niet geldig.

Een aantal cao's brengt een verbod tot nevenwerkzaamheden met zich mee.

Overwerk

Overwerk is arbeid die gedaan wordt buiten de afgesproken arbeidstijden en arbeidsduur.

Kan de werkgever overwerk verplichten? Dat hangt af van de omstandigheden van het specifieke geval. Het moeten verrichten van overwerk wordt namelijk aan het goed werknemerschap getoetst. Gekeken wordt onder andere naar:

- Of er afspraken zijn gemaakt in de arbeidsovereenkomst of in de van toepassing zijnde cao;
- De aard van de functie;

- Wat gebruikelijk is in de branche/bij de werkgever;
- De redelijkheid dat iemand moet overwerken.

De overwerkuren dienen meegenomen te worden in de bepaling van het van toepassing zijnde wettelijk minimumloon.

Ook is er recht op opbouw van vakantiegeld, tenzij in de cao iets anders is bepaald.

Meer info over hoe overwerk in Loon verwerkt kan worden, leest u in:

https://www.loon.nl/Handleiding/Overwerk_vanaf_2018.pdf

Proeftijd

Een proeftijd is niet verplicht. Indien partijen een proeftijd overeenkomen, dient deze schriftelijk te worden vastgelegd. Tevens dient de proeftijd voor beide partijen gelijk te zijn. Bij het overeenkomen van een proeftijd gelden de volgende wettelijke regels:

- Bij arbeidsovereenkomst met een duur tot en met 6 maanden mag geen proeftijd worden afgesproken;
- Bij arbeidsovereenkomsten met een looptijd van meer dan 6 maanden, maar korter dan 2 jaar geldt een proeftijd van maximaal 1 maand;
- Bij arbeidsovereenkomsten met een looptijd van 2 jaar of langer, dan wel voor onbepaalde tijd geldt een proeftijd van maximaal 2 maanden;
- Eindigt de arbeidsovereenkomst niet op een kalenderdatum, maar bijvoorbeeld bij afronding van een project of bij herstel van een zieke werknemer, dan is de maximale proeftijd 1 maand.

Een kortere proeftijd dan maximaal is toegestaan, een overschrijding van de toegestane termijn echter niet. Bij overschrijding van de maximale termijn is er helemaal geen sprake van een proeftijd.

Soms geldt in de cao een afwijkende proeftijd, echter altijd tot maximaal 2 maanden.

Geen proeftijd kan worden afgesproken als werkgever al op de hoogte is van de vaardigheden van de werknemer, bijvoorbeeld omdat werknemer al bij werkgever werkzaam was of kort daarvoor in dienst is geweest, als het gaat om dezelfde functie of taken. Is er sprake van een functie die duidelijk andere vaardigheden en verantwoordelijkheden eist, dan is het mogelijk een geldige proeftijd af te spreken.

De proeftijd kan niet worden opgeschort bij bijvoorbeeld ziekte of vakantie van werknemer.

Relatiebeding

- Een relatiebeding is niet toegestaan bij overeenkomsten van bepaalde tijd, tenzij er sprake is van zwaarwegende bedrijfsbelangen.
- Een relatiebeding mag niet worden overeengekomen met een minderjarige (< 18 jaar).
- Doorgaans mag een relatiebeding maximaal 1 jaar van toepassing zijn. Een langere termijn wordt vaak gematigd door rechters als het tot een procedure komt, aangezien de medewerker anders te lang wordt beperkt in zijn mogelijkheden om elders te werken.
- Let op: In sommige cao's is bepaald dat het toepassen van een relatiebeding niet is toegestaan.

Scholingsrecht

Per 1 juli 2015 is er een wettelijk scholingsrecht voor werknemers. Werkgevers moeten er voor zorgdragen dat de werknemers in staat worden gesteld scholing te volgen die noodzakelijk is voor de uitoefening van zijn functie. Een werknemer mag niet ontslagen worden op grond van disfunctioneren als zijn ongeschiktheid komt doordat de werkgever onvoldoende heeft geïnvesteerd in scholing.

Transitievergoeding

Met de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) is per 1 juli 2015 de 'transitievergoeding' geïntroduceerd. Een werknemer heeft bij onvrijwillig ontslag recht op een transitievergoeding. Tot 2020 is dit het geval als een werknemer minimaal twee jaar in dienst is geweest bij de werkgever.

Per 1 januari 2020 is de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) van kracht. Vanaf deze datum is de transitievergoeding per direct van toepassing, dus ongeacht hoe lang een werknemer in dienst is geweest.

Hoe hoog is de transitievergoeding?

Ongeacht de lengte van het dienstverband geldt de regel dat de transitievergoeding gelijk is aan 1/3e maandsalaris per dienstjaar. Zie het volgende hoofdstuk om de juiste hoogte van het maandsalaris te bepalen. Wordt de diensttijd afgerond op hele dienstjaren? Nee, de transitievergoeding dient (per 2020) tot op de dag nauwkeurig bepaald te worden. Alle jaren, maanden en dagen tellen mee. In het hoofdstuk Voorbeeld transitievergoeding wordt de berekening aan de hand van een voorbeeld uitgelegd. De transitievergoeding is maximaal € 83.000 bruto of één jaarsalaris indien werknemer meer verdient dan € 83.000 bruto per jaar (gegevens 2020).

Meer informatie transitievergoeding

Hier leest u meer over de transitievergoeding, zoals die vanaf het jaar 2020 geldt:

<https://www.loon.nl/Handleiding/Transitievergoeding.pdf>

Tussentijdse opzegging arbeidsovereenkomst

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan tussentijds beëindigd worden als dit schriftelijk is afgesproken. Er dient aan de wettelijke vereisten te worden voldaan, zo zijn bij een beroep op dit beding de geldende opzegtermijnen van toepassing, gelden de ontslagenverboden en is of instemming van de werknemer, of toestemming van het UWV (bij bedrijfseconomische redenen) of een beschikking van de kantonrechter (bij persoonsgebonden redenen) vereist.

Uitsluiting doorbetaling loon

Dit beding is alleen mogelijk bij oproepkrachten en slechts mogelijk gedurende de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst. Na die zes maanden is uitsluiting alleen mogelijk als de cao dat expliciet mogelijk maakt.

Vakantiedagen

Wettelijke dagen

Over ieder jaar waarin de werknemer recht heeft op loon, heeft hij recht op vakantie met behoud van loon gedurende ten minste viermaal de overeengekomen arbeidsduur per week. Wanneer sprake is van een kortere periode dan een jaar, geldt de aanspraak naar evenredigheid.

De afspraak dat het loon een vergoeding voor vakantiedagen bevat is in strijd met de wet en daarmee niet geldig.

Bovenwettelijke dagen

Dit betreft het recht op meer vakantiedagen dan het wettelijk minimum van 4 maal de overeengekomen arbeidsduur per week.

Afkoop/verrekening vakantiedagen

Partijen kunnen schriftelijk overeenkomen dat bovenwettelijke vakantiedagen worden afgekocht. Het afkopen van wettelijke vakantiedagen tijdens het dienstverband is niet toegestaan.

Bij beëindiging van het dienstverband dient er afgerekend te worden. Werknemer is in beginsel niet verplicht teveel opgenomen vakantiedagen terug te betalen. Dit kan wel schriftelijk worden overeengekomen.

De resterende vakantierechten kunnen in beginsel alleen bij het einde van de arbeidsovereenkomst in geld uitgekeerd worden. Wordt een arbeidsovereenkomst gevolgd door een andere arbeidsovereenkomst, dan is de uitbetaling van vakantierechten te zien als een tussentijdse en dus niet toegestane betaling.

Verval/ verjaring vakantiedagen

Sinds 1 januari 2012 vervallen de wettelijke vakantiedagen die de werknemer niet opneemt na een half jaar. Wettelijke vakantiedagen opgebouwd in 2014 vervallen dus op 1 juli 2015. Wettelijke vakantiedagen die vóór 1 januari 2012 zijn opgebouwd, kunnen nog 5 jaar bewaard blijven.

Wettelijke vakantiedagen vervallen **niet** na een half jaar als werknemer niet in staat was om deze op tijd op te nemen. Bijvoorbeeld door ziekte of omdat de werkgever het onmogelijk maakte om (genoeg) vakantie op te nemen. In die gevallen geldt een verjaringstermijn van 5 jaar. Ook kunnen werkgever en werknemer in onderling overleg een andere verjaringstermijn afspreken van maximaal 5 jaar.

De vervaltermijn van een half jaar geldt niet voor bovenwettelijke vakantiedagen. Bovenwettelijke dagen verjaren 5 jaar na het kalenderjaar van opbouw.

Verlof

Bevallingsverlof. Werknemers die een kind krijgen hebben recht op 16 weken bevallingsverlof. Dit is betaald verlof. Werkgevers krijgen het loon van de werknemer vergoed door het UWV. In sommige gevallen komt het voor dat werknemer de uitkering direct van het UWV ontvangt; werkgever hoeft dan uiteraard niet door te betalen.

Bij langdurige ziekenhuisopname van het kind duurt het bevallingsverlof maximaal 10 weken langer.

Geboorteverlof. Partners hebben recht op 1 week betaald verlof na de geboorte van een kind.

Aanvullend geboorteverlof: Per 1 juli 2020 kunnen partners maximaal 5 weken aanvullend geboorteverlof opnemen. Tijdens het verlof krijgt de partner geen salaris, maar een uitkering van 70% van het loon van het UWV. Doorgaans loopt de uitkering via de werkgever. Partners hebben recht op aanvullend geboorteverlof als het kind op of ná 1 juli 2020 geboren wordt. Zij moeten het aanvullend geboorteverlof opnemen binnen 6 maanden na de geboorte van het kind. En zij moeten eerst het geboorteverlof van 1 week hebben opgenomen.

Ouderschapsverlof: Dit is onbetaald, tenzij in de cao andere regels zijn vastgelegd. Werknemer heeft per kind recht op 26 weken verlof per kind, op te nemen tot het kind 8 jaar wordt. Werknemer dient dit minimaal 2 maanden van tevoren schriftelijk aan te vragen bij werkgever.

Calamiteitenverlof: Dit kan alleen opgenomen worden bij zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden en bij onvoorziene omstandigheden waarvoor werknemer onmiddellijk vrij moet nemen. Denk hierbij een gesprongen waterleiding thuis of het van school halen van een ziek kind. Het calamiteitenverlof duurt zo lang als nodig is om de eerste problemen op te lossen. Het verlof duurt een paar uur tot een paar dagen. Werkgever betaalt het salaris in dit geval gewoon door.

Kortdurend zorgverlof: Verlof om enkele dagen noodzakelijke zorg aan inwonende (pleeg- of adoptie)kinderen, de partner of ouders te geven. Werknemer heeft recht op 2 maal het aantal contracturen per week in een periode van 12 maanden. Hierbij dient minimaal 70% van zijn loon te worden doorbetaald (maar tenminste het minimumloon). Vanaf 1 juli 2015 kan werknemer dit verlof ook opnemen voor andere personen die van zijn hulp afhankelijk zijn.

Langdurend zorgverlof: werknemer heeft recht op 6 maal het aantal contracturen per week in een periode van 12 maanden. Werknemer vraagt dit minstens 2 weken van tevoren schriftelijk aan bij werkgever. Het verlof is van toepassing voor zorg voor dezelfde kring van personen als bij het kortdurend zorgverlof. Dit verlof is onbetaald.

Meer informatie over het verwerken van verzuim/verlof in Loon? Gaat u naar

<https://www.loon.nl/Handleiding/verzuimverlofagenda.pdf>

Wachtdagen

Werkgever en werknemer kunnen overeenkomen dat over maximaal de eerste 2 dagen van arbeidsongeschiktheid geen loon hoeft te worden betaald. Dergelijke wachtdagen kunnen alleen worden gehanteerd, als deze schriftelijk zijn overeengekomen.

Wanneer tussen 2 periodes van arbeidsongeschiktheid minder dan 4 weken zijn verstreken, worden die periodes voor de berekening van de maximale doorbetalingsverplichting als 1 periode beschouwd. Meer informatie over het verwerken van wachtdagen in Loon? Gaat u dan naar: https://www.loon.nl/Handleiding/Wachtdagen_en_deels_doorbetalen.pdf

