



Vakantiedagen

Opnemen van vakantiedagen

Opbouw van vakantiedagen

Over ieder jaar waarin de werknemer gedurende de volledige overeengekomen arbeidsduur recht op loon heeft gehad, verwerft hij aanspraak op vakantie. Die aanspraak is ten minste vier maal de overeengekomen arbeidsduur per week (de wettelijke vakantiedagen). In de arbeidsovereenkomst of CAO is het over het algemeen gebruikelijk meer dan het wettelijk minimum toe te kennen. Alle dagen meer dan de wettelijke vakantiedagen worden bovenwettelijke vakantiedagen genoemd.

Opname van vakantiedagen

De werkgever moet de werknemer ieder jaar in de gelegenheid stellen om in elk geval de minimale vakantiedagen op te nemen. De werknemer heeft veel zeggenschap over wanneer hij de aaneengesloten vakantieperiode opneemt. De werkgever stelt de tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie namelijk vast in overeenstemming met de wensen van de werknemer. Alleen als er gewichtige bedrijfsbelangen zijn, mag de werkgever aan de wens van de werknemer voorbijgaan.

Minimale vakantieperiode

De werkgever moet de werknemer toestaan ten minste twee weken aaneengesloten of, als het niet anders kan, twee keer een week vrij te kunnen nemen per jaar.

Gewichtige redenen

Er zijn gewichtige redenen als de vakantie van de werknemer de gang van zaken binnen het bedrijf ernstig zou ontwrichten, omdat een collega ziek is of omdat het bedrijf een grote order heeft gekregen. Het belang van de werknemer weegt dan niet op tegen de belangen van de opdrachtgever. Gewichtige redenen kunnen ook betekenen dat de opdrachtgever of werkgever een al vastgestelde vakantie wil wijzigen.

Belang van vakantie

Omdat vakantie te lang uitstellen de veiligheid en gezondheid in gevaar kan brengen, is het belangrijk dat medewerkers hun dagen tijdig op nemen. Daarnaast wordt hiermee voorkomen dat er grote stuwmeren verlof ontstaan. Een hoog tegoed aan vakantiedagen is vooral werkgevers een doorn in het oog, omdat zij op enig moment moeten instemmen met een (zeer) lange vakantie, om dit tegoed te verkleinen.

Vakantie opnemen en ziekte

Er zijn een tweetal situaties denkbaar waarin vakantie en ziekte samenlopen:

- De werknemer is ziek en wil met vakantie;
- De werknemer is met vakantie en wordt ziek.

In principe kan een medewerker die ziek (volledig arbeidsongeschikt) is, geen vakantiedagen opnemen. Goed werkgeverschap brengt met zich mee dat de zieke werknemer meldt bij de werkgever dat hij voornemens is met vakantie te gaan. Werknemer moet er rekening mee houden dat hij geen redelijke controle- of reïntegratievoorschriften overtreedt en zijn herstel niet belemmerd. De bedrijfsarts zal zich erover uit moeten spreken of de beperkingen die tot arbeidsongeschiktheid hebben geleid een vakantie tegenhouden. Als dat niet zo is, en de genezing dus niet wordt belemmerd of vertraagd, worden er geen vakantiedagen vastgesteld.



Werkgever en werknemer kunnen op bovenstaande een uitzondering maken door schriftelijk overeen te komen dat bij ziekte de bovenwettelijke vakantiedagen (dagen bovenop de wettelijke vakantiedagen, die vaak vastgesteld zijn in CAO of arbeidsovereenkomst) in mindering komen op het tegoed van werknemer. Hiermee wordt gehoopt de werknemer een prikkel te geven het ziekteverzuim terug te dringen.

Een medewerker kan ook ziek worden tijdens zijn vakantie. Ook dan geldt de regel dat een ziektedag geen vakantiedag kan zijn. Er kan schriftelijk ten nadele van de werknemer worden afgeweken in die zin dat ook kan worden afgesproken dat bovenwettelijke vakantiedagen bij ziekte op vakantie bij voorbaat worden verrekend.

Uitbetaling van verlof

Tussentijds uitbetalen van verlof mag alleen met de bovenwettelijke vakantiedagen (dagen bovenop de wettelijke vakantiedagen, die vaak vastgesteld zijn in CAO of arbeidsovereenkomst). Ook alle in voorgaande jaren opgespaarde dagen komen voor afkoping in aanmerking, ongeacht of die dagen zijn gespaard uit bovenwettelijke vakantie of uit de minimumvakantie van een voorgaand jaar.

Opbouw tijdens ziekte

De Tweede Kamer heeft op 16 december 2010 onverwachts snel ingestemd met het wetsvoorstel aanpassing vakantiewetgeving. Minister Kamp van SZW heeft in een nota van verslag en wijziging op 23 november 2010 nadere informatie gegeven over het wetsvoorstel, en een verduidelijking in de wettekst aangebracht. De Tweede Kamer heeft het wetsvoorstel als hamerstuk aangenomen. De Eerste Kamer moet zich er nog over uitspreken.

Volgens het wetsvoorstel krijgen werknemers die langdurig ziek zijn recht op hetzelfde aantal vakantiedagen als niet-zieke werknemers. Nu bouwen langdurig zieke werknemers in Nederland over maximaal een half jaar van arbeidsongeschiktheid vakantiedagen op. Een CAO of een individuele arbeidsovereenkomst kan die termijn verlengen, maar dit komt in de praktijk nauwelijks voor. De voorgestelde wetswijziging is het gevolg van uitspraken van het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen, waarbij het gemaakte onderscheid in strijd was met een non-discriminatie Richtlijn.

De voorgestelde ingangsdatum is 1 april 2011. Er is geen sprake van terugwerkende kracht. Aangezien het wetsvoorstel momenteel nog bij de Eerste Kamer ligt, is het niet duidelijk of de ingangsdatum gehandhaafd blijft of het mogelijk wordt uitgesteld.

Verjaring

Naast de correctie van de wetgeving van opbouw van vakantiedagen bij ziekte, regelt het wetsvoorstel dat werknemers hun wettelijke vakantiedagen (20 dagen bij een fulltime dienstverband) binnen anderhalf jaar moeten opnemen. Bovenwettelijke vakantiedagen vallen buiten de nieuwe regeling.

Hoewel in arbeidsovereenkomsten vaak is opgenomen dat vakantiedagen vervallen wanneer deze niet in het jaar van opbouw worden opgenomen of dat maar maximaal een bepaald aantal dagen mag worden meegenomen naar het volgende jaar, zijn dit soort bepalingen in strijd met dwingend recht, te weten dat vakantiedagen pas na vijf jaar verjaren. Werknemers kunnen dus, ondanks het tekenen van dergelijke arbeidscontracten, gedurende vijf jaar aanspraak blijven maken op de 'vervallen' dagen.

Werkgever(s) en werknemer(s) kunnen in onderling overleg besluiten de vervaltermijn te verlengen. Bij een nota van wijziging is die mogelijkheid expliciet in de wettekst opgenomen. De vervaltermijn geldt bovendien niet voor werknemers die redelijkerwijs niet in staat zijn geweest vakantie op te nemen. Dit is het geval wanneer zij niet in staat zijn te reïntegreren of vrijgesteld zijn van reïntegratieverplichtingen. De werknemer moet zelf aantonen dat hij gedurende de hele vervaltermijn niet in staat was vakantiedagen op te nemen.

De voorgestelde ingangsdatum is 1 april 2011. Er is geen sprake van terugwerkende kracht. Aangezien het wetsvoorstel momenteel nog bij de Eerste Kamer ligt, is het niet duidelijk of de ingangsdatum gehandhaafd blijft of het mogelijk wordt uitgesteld.



Senioredagen

In veel arbeidsovereenkomsten en Cao's is afgesproken dat werknemers bovenwettelijke vakantiedagen ontvangen. Zeker voor oudere werknemers en werknemers met een lang dienstverband geldt vaak dat zij extra vakantiedagen krijgen. Het toekennen van extra senioredagen aan oudere werknemers kan als (indirecte) leeftijdsdiscriminatie worden gezien.

De Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid stelt namelijk dat het verboden is onderscheid te maken naar leeftijd bij het aanbieden van arbeidsvoorwaarden. De 'senioredagen' verdwijnen overigens steeds meer uit Cao's. Bij afschaffing ervan mag ook het verbod op ongelijke behandeling op grond van leeftijd niet overtreden worden.