



Betreft: Nieuwsbrief Covid-19 en opname vakantiedagen

Emmen, 31 maart 2020

Corona en de meivakantie | mag werkgever of werknemer vakantiedagen intrekken?

De impact van het coronavirus roept veel arbeidsrechtelijke vragen op voor zowel werkgever als werknemer. Ons bereiken veel vragen over hoe om te gaan met opname van vakantiedagen in deze moeilijke periode. Mag een werkgever de werknemer verplichten om vakantie op te nemen ? of ADV ? Mag een werkgever vanwege ontstane drukte vakantiedagen intrekken? Of andersom: mag een werknemer verzoeken de vastgestelde vakantiedagen op te schuiven naar een later moment in het jaar, omdat de geplande vakantie is geannuleerd? Kortom, wat mag wel en wat mag niet? We zien dat werkgevers en werknemers in de dagelijkse praktijk inmiddels hun weg weten te vinden, maar hoe zit het met de aankomende mei vakantie?

Vakantiedagen verplicht opnemen

Werkgevers mogen medewerkers niet verplichten vakantiedagen op te nemen. Het is voor werkgevers niet toegestaan om werknemers verplicht vakantiedagen te laten opnemen. Is er minder werk, dan mag de werkgever personeel wel vragen of men misschien vakantiedagen op wil nemen, maar de werknemer hoeft hier niet mee akkoord te gaan. Is er te weinig werk en komt de werknemer gedeeltelijk thuis te zitten, dan is dit de verantwoordelijkheid van de werkgever. Hij moet personeel dus gewoon de normale aantal uren uitbetalen.

Vakantiedagen vs. ADV-dagen

De regels die er zijn omtrent de vakantiedagen gelden niet voor ADV-uren. Dit betekent dat de werkgever de werknemer wellicht wel kan verplichten om ADV-uren op te nemen. Of dit kan is afhankelijk van de afspraken die op papier staan. Het kan zijn dat er op papier is vastgelegd dat de werkgever mag bepalen wanneer het personeel de ADV-uren opneemt. In dat geval kun de werknemer hier weinig tegenin brengen.

Overleg opnemen vakantiedagen

Deze periode is voor iedereen moeilijk. Ook voor werkgevers. Wil de werknemer de werkgever tegemoet komen, dan kan hij of zij natuurlijk wel akkoord gaan met het voorstel om vakantiedagen op te nemen, maar het is dus niet verplicht.

Werkgever wil vakantiedagen intrekken

De wet geeft de werkgever de bevoegdheid om na overleg met de werknemer een reeds vastgestelde vakantie te wijzigen (oftewel: te verplaatsen naar een ander moment). Er moet dan wel sprake zijn van *gewichtige redenen*. Voorbeelden zijn: de situatie dat een stroom van spoedopdrachten binnenkomt nadat de vakantie is vastgesteld of de situatie dat de enige in aanmerking komende plaatsvervanger van de met vakantie gaande werknemer in een sleutelpositie plotseling ziek wordt, waardoor bedrijfsstagnatie kan ontstaan. De coronacrisis en de effecten daarvan op een organisatie kan zeker een gewichtige reden opleveren. Te denken valt aan onderbezetting doordat het ziekteverzuim is opgelopen of een situatie waarin de vraag naar producten of diensten zo sterk is toegenomen, dat alle medewerkers nodig zijn. Bijvoorbeeld in de zorg of bij bedrijven in de voedselketen.

Mocht uw organisatie overvraagd worden op het moment, dan is dit voldoende grond om met werknemer(s) in gesprek te gaan over het verplaatsen van de meivakantie. Houd er rekening mee dat de schade die een werknemer lijdt ten gevolge van het wijzigen van een reeds vastgestelde vakantie, moet worden vergoed door de werkgever. Ook als een werknemer akkoord gaat met de door de werkgever voorgestelde wijziging, heeft hij in beginsel nog steeds recht op schadevergoeding. De schadevergoeding bestaat (in ieder geval) uit annuleringskosten, voor zover deze bij de werknemer in rekening worden gebracht.

Werknemer wil vakantiedagen intrekken

Veel werknemers zullen verlof hebben aangevraagd voor de komende meivakantie. De wet bepaalt dat de werkgever de tijdstippen voor verlof vaststelt overeenkomstig de wensen van de werknemer, tenzij gewichtige redenen aan de zijde van de werkgever zich daartegen verzetten. Maar, als de werkgever niet binnen twee weken na aanvraag van het verlof schriftelijk die gewichtige redenen kenbaar heeft gemaakt aan de werknemer, wordt de vakantie vastgesteld overeenkomstig de wensen van de werknemer.

Nu het coronavirus ervoor zorgt dat op vakantie gaan vrijwel onmogelijk is geworden, is het natuurlijk goed voorstelbaar dat een werknemer vakantiedagen wil intrekken of verschuiven naar een later tijdstip. Een werkgever is niet gehouden om in te gaan op dat verzoek. Een werkgever mag zich op het standpunt stellen dat de werknemer het aangevraagde verlof moet opnemen. De redelijkheid speelt natuurlijk altijd een rol. Mocht werkgever werkzaamheden hebben voor de werknemer, dan is het de vraag in hoeverre het redelijk is om niet in te gaan op het verzoek. Hetzelfde geldt voor de situatie dat de werknemer door opname van het reeds geplande verlof geen verlof meer over heeft om 'echt' op vakantie te gaan en zodoende geen invulling kan worden gegeven aan de recuperatiefunctie waarvoor vakantie bedoeld is.

Het is echter ook goed voorstelbaar dat werkgever al een vervanger heeft geregeld of dat het werk is teruggelopen en werkgever er in financiële zin alle belang bij heeft dat werknemers gepland verlof opnemen. Iets anders dat een rol kan spelen, is dat het toestaan van het intrekken van verlof ertoe kan leiden dat op een later moment in het jaar rooster-technische problemen kunnen ontstaan, wat natuurlijk onwenselijk is voor de werkgever.

Advies

Voor zowel werkgever als werknemer geldt: ga in overleg als je verlofdagen wilt intrekken. Bekijk het verzoek vanuit elkaars perspectief en probeer tot een redelijke oplossing te komen, waarin beide partijen zich kunnen vinden.

Onze voorgaande nieuwsbrieven kunt u terugvinden op onze website www.kapsalaris.nl

Indien u naar aanleiding van deze nieuwsbrief nog vragen heeft dan zullen wij die graag beantwoorden.

Wij vertrouwen erop u hiermee te hebben geïnformeerd.

Met vriendelijke groet,

Kap Trechsel
Salarisadministratie en Personeelsadvies **K.A.P. B.V.**
Tel: 0591-393333
email: info@kapsalaris.nl

Bron: deondernemer.nl
nysingh.nl

Disclaimer: De inhoud van deze nieuwsbrief is informatief en vormt geen advies. Deze nieuwsbrief is met uiterste zorg samengesteld. Echter Salarisadministratie en Personeelsadvies K.A.P. B.V. aanvaardt geen enkele aansprakelijkheid voor eventuele onjuistheden, typefouten, onvolledigheden of gevolgen (door handelen of nalaten) daarvan.