



Emmen, 2 juli 2020

NIEUWSBRIEF: De spelregels met betrekking tot vakantiedagen

In deze nieuwsbrief hebben wij de spelregels met betrekking tot vakantiedagen/vakantierechten op een rijtje gezet.

De volgende onderwerpen met betrekking tot vakantierechten komen in deze nieuwsbrief aan de orde;

1. Aantal vakantiedagen per jaar
2. Wanneer vakantie
3. Vakantie-opbouw tijdens afwezigheid
4. Vervaltermijn vakantiedagen zieke werknemer
5. Vakantiedagen meenemen naar volgend jaar
6. Afkopen van vakantiedagen
7. Vakantiedagen laten uitbetalen
8. Vakantiedagen opnemen in uren
9. Vakantieuren en overgang naar nieuwe baan
10. Ziek tijdens vakantie
11. 0-uren contracten en opbouw vakantieuren
12. Covid-19 en vakantie

1. Aantal vakantiedagen per jaar

Elke werknemer heeft recht op vakantie met behoud van loon. Het aantal wettelijke vakantiedagen per jaar waar een werknemer recht op heeft, is minimaal vier keer het aantal werkdagen per week. Bij een werkweek van 5 dagen, heeft de werknemer dus recht op (4x5) twintig vakantiedagen per jaar. Vaak is in een CAO afgesproken dat een werknemer meer vakantiedagen heeft. De dagen boven de wettelijke dagen (20) zijn de bovenwettelijke dagen.

Parttime werknemers krijgen het aantal dagen naar evenredigheid. Bijvoorbeeld een werknemer die 24 uur per week werkt heeft recht op het aantal dagen x 24/40. (bij een vaste werkweek van 38 uur: x 24/38 etc.)

2. Wanneer vakantie

Werkgever en werknemer bepalen in goed overleg het tijdstip van de vakantie, maar het uitgangspunt is dat de werknemer zelf zijn vakantieperiode mag bepalen. Wanneer hij een verzoek hiertoe indient, moet de werkgever binnen twee weken reageren. Doe je dat niet, dan is de vakantie vastgesteld zoals de werknemer gevraagd heeft. Om onduidelijkheid te voorkomen, kun je in de arbeidsovereenkomst aangeven dat schriftelijke toestemming vereist is.

Een reeds toegezegde vakantieperiode kan niet zomaar worden ingetrokken. Een uitzondering is als er sprake is van een "gewichtige" reden. Bijvoorbeeld als het bedrijf plotseling een heel grote order binnensleept of als er werknemers ziek zijn. De werkgever is wel verplicht de eventuele kosten te vergoeden die de werknemer al gemaakt heeft voor zijn of haar vakantie (bijv. annuleringskosten).

3. Opbouw vakantiedagen tijdens afwezigheid

Werknemers hebben recht op vier maal het aantal werkdagen per week aan vakantie. Ook tijdens ziekte of bij arbeidsongeschiktheid bouwen werknemers gewoon vakantiedagen op.

Ook in de volgende gevallen worden vakantierechten opgebouwd:

- zwangerschaps- en adoptieverlof (met uitkering op grond van Wet Arbeid en Zorg);
- deelname aan vakverenigingbijeenkomsten met toestemming van de werkgever;
- onvrijwillige werkloosheid;
- politiek verlof;
- de tijd voor het volgen van lessen en cursussen in het kader van de Leerplichtwet (voor medewerkers tot 18 jaar).

Indien er binnen uw onderneming een CAO van toepassing is, dan kan de CAO een regeling bevatten waarmee de werknemer gekort kan worden op zijn vakantiedagen als hij of zij veelvuldig ziek is. Dit is toegestaan, maar de werknemer moet dan (bij een fulltime dienstverband) minimaal twintig vakantiedagen overhouden.

4. vervaltermijn vakantiedagen zieke werknemer

Een werknemer die ziek is, heeft mogelijk niet al zijn vakantiedagen voor de wettelijke vervaldatum kunnen opnemen. Onder omstandigheden behoudt de werknemer die vakantiedagen nog een tijdje.

Normaliter geldt dat wettelijke vakantiedagen van werknemers een half jaar na het jaar van opbouw vervallen. Een kortere vervaltermijn is verboden, een langere onder voorwaarden niet. Als een werknemer ziek is, blijft hij gewoon vakantiedagen opbouwen. Maar is de werknemer lang afwezig door de ziekte, dan kan hij die opgebouwde vakantiedagen misschien niet opnemen. In de wet is daarom vastgelegd dat als een werknemer tot aan de vervaltermijn redelijkerwijs niet in staat is geweest om alle wettelijke vakantiedagen op te nemen, niet de vervaltermijn van (doorgaans) een half jaar na het jaar van opbouw geldt, maar de verjaringstermijn van vijf jaar na het jaar van opbouw. Deze situatie kan zich voordoen bij langdurige ziekte.

Geen re-integratie, geen verval van vakantiedagen

Als een zieke werknemer nog niet re-integreert op het moment dat de vervaltermijn verloopt, geldt dat hij redelijkerwijs niet in staat is geweest om de vakantiedagen te benutten. Heeft hij wel re-integratieverplichtingen en bestaan er mogelijkheden voor vakantie, dan komen de wettelijke vakantiedagen gewoon te vervallen, net als bij gezonde werknemers. Er is dus enige ruimte voor discussie. Bovenwettelijke vakantiedagen die de zieke werknemer niet heeft opgenomen, mag de werkgever in overleg tussentijds uitbetalen of zelfs wegstrepen als dat is vastgelegd. Of vakantie voor een re-integrerende werknemer niet nadelig is, is aan de bedrijfsarts om te beoordelen. Over de vakantiedagen van de zieke werknemer is de werkgever het volledige salaris verschuldigd.

5. Vakantiedagen meenemen naar een volgend jaar

Werknemers mogen vakantiedagen meenemen naar het volgende kalenderjaar, bijvoorbeeld om zo te sparen voor langer verlof. Wettelijke vakantiedagen blijven zes maanden 'houdbaar'. Ze vervallen dus een half jaar na het kalenderjaar waarin ze zijn opgebouwd. Bovenwettelijke vakantiedagen verjaren (vervallen) pas na vijf jaar. Vakantiedagen worden opgemaakt in de volgorde waarin ze zijn opgebouwd: Eerst worden dus de oudste vakantiedagen opgenomen.

Als vakantiedagen lang worden opgespaard, kan dat ertoe kan leiden dat een werknemer na jaren er ineens drie maanden tussenuit wil. Om dit te voorkomen, stellen werkgevers in de arbeidsovereenkomst of personeelsgids soms een maximum aan het aantal dagen dat een werknemer mag meenemen naar het volgende jaar. Een dergelijke bepaling is wettelijk niet toegestaan!

Het is wel mogelijk om (bovenwettelijke!) vakantiedagen af te kopen.

6. Afkopen van vakantiedagen

Het afkopen van vakantiedagen kan in bepaalde gevallen wenselijk zijn. Met werknemers kan worden overeenkomen dat zij vakantiedagen inruilen voor geld. **Maar let op:** dit geldt alleen voor de **extra, dus bovenwettelijke** vakantiedagen van het lopende jaar! Het afkopen van de bovenwettelijke vakantiedagen moet schriftelijk worden overeenkomen met de medewerker.

Omdat het gaat om bovenwettelijke vakantiedagen, mogen ook in voorgaande dienstjaren opgebouwde dagen worden afgekocht. Maar de werknemer mag dus niet de wettelijk gegarandeerde vakantie per jaar in de aanbieding doen.

7. Vakantiedagen laten uitbetalen

Bovenwettelijke vakantiedagen die de werknemer niet heeft opgenomen, mogen worden uitbetaald. Echter u kunt uw werknemer daartoe niet verplichten.

Wettelijke vakantiedagen die de werknemer niet heeft opgenomen, mogen NIET worden uitbetaald. Alleen aan het eind van uw contract is dit wel toegestaan.

8. Vakantiedagen opnemen in uren

De werkgever is wettelijk verplicht om vakantie in uren te verlenen, tenzij gewichtige bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten. Hier zit achter dat een werknemer vaak maar enkele uren vrij nodig heeft om thuis een reparateur te ontvangen of met een kind naar de tandarts te gaan. Het aantal dagen dat in uren opgenomen kan worden, is het restant van de dagen dat overblijft na aftrek van minimaal twee weken. Stel: een medewerker heeft 26 vakantiedagen. Na aftrek van twee weken (tien dagen), resteren 16 dagen die in uren opgenomen mogen worden.

9. Vakantieuren en nieuwe baan

Stapt de werknemer over naar een nieuwe baan en hij heeft bij u niet alle vakantiedagen op kunnen nemen? Dan moet u de werknemer het resterende saldo uitbetalen.

De werknemer mag de wettelijke vakantieuren die hij bij u niet op heeft kunnen nemen, bij de nieuwe werkgever opnemen. De nieuwe werkgever betaalt deze uren niet uit. Let op: de datum waarop deze wettelijke vakantieuren vervallen blijft hetzelfde als de werknemer de uren meeneemt naar de nieuwe baan.

Of de werknemer de bovenwettelijke vakantieuren mag meenemen, hangt van de nieuwe werkgever af.

Om vakantieuren mee te nemen naar uw nieuwe werkgever, heeft de werknemer een verklaring van de vorige werkgever nodig. Hierin moet staan hoeveel vakantieuren u over heeft.

10. Ziek tijdens vakantie

Een medewerker die ziek is tijdens de vakantie heeft over die periode geen vakantie. Dat wil zeggen dat een medewerker die ziek wordt voordat hij met vakantie gaat, geen uren opneemt over de dagen dat hij ziek is. Wordt de medewerker ziek tijdens zijn vakantie, dan kan hij zich direct ziekmelden. Zo mogelijk volgt hij de procedures die bij de ziekmelding horen. Doet de ziekte zich voor in het buitenland, dan is controle hierop moeilijk, waarbij de regeling over ziekmelding kan voorschrijven dat de medewerker een verklaring overlegt van een buitenlandse arts. Vindt de ziekmelding niet plaats tijdens de "vakantie", dan kan hij mogelijk daarna aantonen dat hij gedurende een bepaald aantal dagen ziek is geweest. Over de ziektedagen die geen vakantiedagen zijn, betaalt de werkgever het loon door. De aanspraak op vakantie wordt niet met de ziektedagen verminderd.

Er is één mits: op voorwaarden kun u met de werknemer overeenkomen dat hij wél dagen inlevert als hij ziek wordt tijdens zijn vakantie.

- Die afspraak moet schriftelijk zijn vastgelegd, bijvoorbeeld in een arbeidsovereenkomst

- U mag je werknemers alleen bovenwettelijke vakantiedagen van het lopende jaar laten inleveren. Iedereen houdt recht op het wettelijke minimumaantal vakantiedagen en opgespaarde dagen uit voorgaande jaren hoeven niet te worden ingeleverd.

11. Opbouw vakantieuren bij 0-urencontract

Ook als een werknemer een 0-urencontract heeft, bouwt hij vakantieuren op. De uren worden opgebouwd tijdens de uren dat hij is opgeroepen. Oproepkrachten bouwen minstens 4 keer het aantal uren dat ze (gemiddeld) per week werken op aan vakantieuren. Dit recht geldt overigens voor alle werknemers, ongeacht het type arbeidsovereenkomst. Met een 0-urencontract heeft een werknemer geen vast aantal werkuren per week. In de praktijk wordt daarom vaak per gewerkt uur een percentage van een vakantie-uur opgebouwd. Hoe de werkgever de vakantieuren berekent, staat in de cao of in het arbeidscontract. Een werknemer mag altijd vragen hoe hij de vakantieuren worden berekend. In de praktijk komt het ook vaak voor dat de vakantieuren direct worden uitbetaald met het loon. Als dat het geval is, ontvangt de werknemer geen loon tijdens zijn vakantie.

12. Covid-19 en vakantie

Voor de Covid-19 periode en opname van vakantiedagen verwijzen wij u graag naar onze nieuwsbrief van 31 maart 2020. U kunt deze ook teruglezen op onze website www.kapsalaris.nl.

Tot slot:

Raadpleeg altijd uw CAO , voorzover er een CAO van toepassing is binnen uw onderneming.

Een CAO kan afwijkende regels bevatten.

Voor Covid-19 zijn geen afwijkende regels in de Wet opgenomen. Onze regering doet echter wel een beroep op de redelijkheid van zowel werkgever als werknemer.

Met vriendelijke groet,

Kap Trechsel

Salarisadministratie en Personeelsadvies **K.A.P. B.V.**

Tel: 0591-393333

email: info@kapsalaris.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, typerfouten, onvolledigheden of gevolgen (door handelen of nalaten) daarvan.