

BARBARA ZWEZERIJNEN

VAKANTIE EN VAKANTIEDAGEN....



Net terug van vakantie en de eerste vragen over vakantiedagen komen al weer binnen. Opvallend hoe vaak daar discussie over is tussen werkgevers en werknemers. De regelgeving is er ook niet eenvoudiger op geworden, zeker als het gaat om vakantiedagen en zieke werknemers.

Sinds 1 januari 2012 hebben we te maken met twee soorten vakantiedagen, wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen. Bij een 40-urige werkweek heeft een werknemer 20 wettelijke vakantiedagen. Hoeveel bovenwettelijk vakantiedagen de werknemer heeft, is afhankelijk van de toepasselijke CAO en/of de afspraken gemaakt in de arbeidsovereenkomst.

Omdat voor de verschillende vakantiedagen een andere verjarings- c.q. vervaltermijn geldt, moeten de wettelijke en bovenwettelijke dagen apart worden bijgehouden door de werkgever. Als de werknemer op grond van de cao ook nog recht heeft op ADV dagen, betekent dat dat werkgever drie verschillende administraties van vakantiedagen moet bijhouden. Een behoorlijke administratieve opgave voor veel werkgevers. De wettelijke vakantiedagen vervallen 6 maanden na afloop van het kalenderjaar waarin de dagen zijn opgebouwd. Dat betekent dat inmiddels alle wettelijke dagen over het kalenderjaar 2014 zijn komen te vervallen. Dit is anders als de werknemer redelijkerwijs niet in staat is geweest vakantie op te nemen. De werknemer zal dat aannemelijk moeten maken. Overigens is deze vervalregeling wel een goed aanknopingspunt om met werknemers in gesprek te treden over het opnemen en inplannen van de vakantiedagen.

Indien een werknemer tijdens een geplande vakantie ziek wordt, kan hij zich ziek melden bij de werkgever. De ziekteperioden zullen dan in beginsel niet worden aangemerkt als vakantiedagen. De werknemer zal uiteraard wel alle controlevoorschriften bij ziekte moeten naleven.

Als werkgever kunt u overigens in de arbeidsovereenkomst met uw werknemers opnemen dat ziekteperioden worden aangemerkt als bovenwettelijke vakantiedagen. Dus stel, uw werknemers hebben 5 bovenwettelijke vakantiedagen, dan kunt u afspreken dat deze dagen komen te vervallen als uw werknemer 5 dagen ziek is in het betreffende kalenderjaar.

Een andere discussie is het opnemen van vakantiedagen tijdens ziekte of tijdens de re-integratie. Werknemers die langdurig ziek zijn en al dan niet bezig zijn met de re-integratie kunnen uiteraard in overleg met de werkgever vakantiedagen opnemen. Sinds 2012 bouwen zieke werknemers over de gehele ziekteperiode vakantiedagen op. Dat betekent dat als een zieke werknemer op vakantie gaat, een volledige dag van het saldo moet worden afgehaald. Hetzelfde geldt als de werknemer halve dagen werkt, in het kader van de re-integratie. Als de werknemer vakantie opneemt gedurende deze re-integratieperiode, dient ook een volledige dag van het vakantiesaldo afgehaald te worden, en niet een halve dag vakantie en een halve dag ziek.

Het is er dus niet eenvoudiger op geworden. Juist daardoor zie je regelmatig discussies ontstaan.



Barbara Zwezerijnen

Edisonweg 17C

3404 LB IJsselstein

T 030 68761 81

barbara@zwezerijnen-advocatuur.nl