



Vakantie en verlof

Regels en afspraken

Dit kennisdocument bevat een uitleg over de wettelijke regels voor vakantie en verlof met behoud van loon.

De wettelijke regels bieden ruimte voor een eigen invulling op persoonlijk en/of bedrijfsniveau.

In dit document vindt u antwoorden op vele praktijkvragen.

En in het laatste hoofdstuk presenteren we het verlof-budgetmodel.

Dit is een uitgave van	HR Services de Groot & Partners
Samenstelling:	Bastiaan P. de Groot
Versie:	januari 2017

Inhoud

1. Introductie.....	3
2. Wettelijke vakantieaanspraken	4
3. Bovenwettelijke vakantieaanspraken	5
4. Als vakantiedagen aan te merken dagen	6
5. Het aanvragen en vaststellen van de vakantie	6
6. Weigeren van een vakantieaanvraag.....	8
7. Vakantie met behoud van loon.....	9
8. Opbouw vakantierechten bij ziekte	9
9. Het vervallen of verjaren van vakantiedagen	10
10. Afkopen en uitbetalen van vakantiedagen	11
11. Politiek verlof.....	12
12. Algemene regel ten aanzien van afspraken ten nadele van de werknemer	12
13. Registratie en andere beheers-aspecten.....	13
14. Senioren dagen: behouden, afschaffen of afbouwen?.....	14
15. Roostervrije dagen en ADV dagen vallen niet onder de vakantiewetgeving	15
16. Wanneer heeft werknemer recht op verlof met behoud van loon op algemeen erkende feestdagen?	16
17. Oproepkracht en vakantie	17
18. Verlofrechten Wet arbeid en zorg	18
19. Ontwikkelingen in kort verzuim of bijzonder verlof met behoud van loon	19
20. Alternatief: Verlof- budget model	19

1. Introductie

De vakantiewetgeving is bedoeld om de werknemer het recht en de gelegenheid te geven om van het werk uit te rusten en om te kunnen beschikken een periode van ontspanning en vrije tijd. Naast dit wettelijk recht kan de individuele werkgever of kan bij CAO aan de werknemer extra vakantierechten worden toegekend, de zogenaamde bovenwettelijke rechten. De regels hierover zijn vastgelegd in de artikelen 7: 634- 7: 645 van het Burgerlijk Wetboek.

Dit document bevat een uitleg over de wettelijke regels over het opbouwen, het opnemen/toekennen en het afboeken van de wettelijke en bovenwettelijke vakantierechten. We besteden aandacht aan de regels die binnen het bedrijf kunnen worden afgesproken.

Voordat we op deze onderwerpen ingaan, volgen hierna enkele opmerkingen vooraf.

1. De Ondernemingsraad heeft op grond van art. 27 van de Wet op de Ondernemingsraden instemmingsrecht met betrekking tot besluiten die betrekking hebben op de vaststelling, wijziging of intrekking van de vakantieregeling binnen een onderneming.
2. Zogenaamde snipperdagen vallen doorgaans onder de vakantiewetgeving.
3. Het verlof dat veel werknemers krijgen op algemeen erkende feestdagen zoals Nieuwjaar, Pasen, Koningsdag, Pinksteren, Bevrijdingsdag, Hemelvaartsdag en Kerstmis, worden niet als vakantie beschouwd en vallen derhalve niet onder de vakantiewetgeving. Sinds 2015 is de loon-doorbetaling voor verlof op dergelijke dagen wel in de wet geregeld.
4. Ook arbeidsduur verkortingsdagen, roostervrije dagen, of vrije dagen ter compensatie van overwerk of het werken op bijzondere uren of dagen, vallen niet onder de vakantiewetgeving.
5. Steeds meer werkgevers kiezen ervoor om een onderscheid te maken naar wettelijke vakantiedagen, waarop de wettelijke regels van toepassing zijn en de overige vrije dagen voor werknemers. Te denken valt aan het feestdagenverlof, calamiteiten en kort verzuim verlof met behoud van loon, kortdurend zorgverlof, scholingsverlof, studieverlof, of voor andere vormen van verlof voor bijzondere gebeurtenissen of omstandigheden van de werknemer. Werknemers krijgen dan een bepaald saldo of budget per jaar toegekend en/of kunnen er dagen bij kopen en voor deze dagen gelden dan bedrijfseigen regels met betrekking tot het opbouwen, opnemen, het vervallen, het kopen en verkopen. In het laatste deel van deze special zullen we hierop verder ingaan.

2. Wettelijke vakantieaanspraken

Artikel 7: 634 BW¹ bevat de hoofdregel over de opbouw van vakantieaanspraken. De hoofdregel is dat de werknemer aanspraken op vakantie verwerft over de uren waarop de werknemer recht op loon heeft en dat er een wettelijk minimum is, dat wordt opgebouwd. Dit wettelijk minimum is gebaseerd op Europese wetgeving.²

Een medewerker die de volledige arbeidsduur werkt, bijvoorbeeld gemiddeld 40 uur per week, heeft over een periode van een kalenderjaar dus recht op 160 uren vakantie; een werknemer die 20 uur per week werkt, heeft recht op 80 uren vakantie. Een werknemer met een 5-daagse werkweek bouwt op jaarbasis 20 wettelijke vakantiedagen op.

Als de werknemer korter dan een jaar in dienst is, is het opgebouwde wettelijke vakantierecht evenredig lager met de duur van het dienstverband. Als iemand 6 maanden 40 uur gemiddeld recht op loon had, bedraagt het wettelijk minimum $\frac{1}{2} \times 20 = 10$ vakantiedagen.

Ook als de werknemer verlof met behoud van loon geniet, loopt de opbouw van aanspraken door. Dat is bijvoorbeeld het geval als de werknemer gebruik maakt van het wettelijke calamiteitenverlof, het kort verzuim verlof of het kortdurend zorgverlof en in het geval de werknemer als gevolg van ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling verhinderd is het overeengekomen werk uit te voeren.

Geen recht op loon maar wel opbouw van vakantie- aanspraken

In de wet is echter bepaald dat in een aantal situaties, waarin de werknemer geen recht op loon heeft, toch wettelijke vakantierechten worden opgebouwd. Deze uitzonderingen staan in art. 7:635 BW.

Het gaat om de volgende situaties waarin de werknemer niet voor de werkgever werkt en derhalve geen loonaanspraken heeft:

- Als de werknemer zijn dienstplicht vervult,
- Als de werknemer onbetaalde vakantie bij een nieuwe werkgever geniet op grond van het wettelijk vakantietegoed dat werd opgebouwd bij een vorige werkgever;
- Tijdens de deelname aan bijeenkomsten van vakbonden waarvan werknemer lid is en met toestemming van werkgever;
- Gedurende de periode dat de werknemer anders dan wegens zwangerschaps-, bevallings- en adoptieverlof tegen zijn wil niet in staat is om de overeengekomen arbeid te verrichten (bijvoorbeeld bij werktijdverkorting);
- Als de werknemer bepaalde vormen van politiek verlof geniet (zie politiek verlof);
- Als de werknemer langdurend zorgverlof geniet.

¹ Art. 7:634 (BW) luidt als volgt

1. De werknemer verwerft over ieder jaar waarin hij gedurende de volledige overeengekomen arbeidsduur recht op loon heeft gehad, aanspraak op vakantie van ten minste 4 maal de overeengekomen arbeidsduur per week of, als de overeengekomen arbeidsduur in uren per jaar is uitgedrukt, van ten minste een overeenkomstige tijd.

2. De werknemer die over een deel van een jaar recht op loon heeft gehad, verwerft over dat deel aanspraak op vakantie die een evenredig gedeelte bedraagt van datgene waarop hij recht zou hebben gehad als hij gedurende het gehele jaar recht had op loon over de volledige overeengekomen arbeidsduur.

3. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens daartoe bevoegd bestuursorgaan kan ten aanzien van werknemers wier arbeidsovereenkomst eindigt nadat deze ten minste een maand heeft geduurd, van lid 2 worden afgeweken in die zin dat de aanspraak op vakantie wordt berekend over tijdvakken van een maand.

² De Europese richtlijn 2003/88/EG, bepaalt in artikel 7: "Jaarlijkse vakantie

1. De Lid-Staten treffen de nodige maatregelen opdat aan alle werknemers jaarlijks een vakantie met behoud van loon van ten minste vier weken wordt toegekend, overeenkomstig de in de nationale wetten en/of gebruiken geldende voorwaarden voor het recht op en de toekenning van een dergelijke vakantie.
2. De minimumperiode van de jaarlijkse vakantie met behoud van loon kan niet door een financiële vergoeding worden vervangen, behalve in geval van beëindiging van het dienstverband."

Daarnaast verwerft de werknemer over de volledig overeengekomen arbeidsduur aanspraken op vakantie tijdens het zwangerschap-, bevallings- en adoptieverlof. Ten slotte regelt de wet dat de jeugdige werknemer die krachtens de wet onderwijs volgt, over de dagen dat hij onderwijs geniet, eveneens vakantieaanspraken opbouwt.

Wanneer bouwt de werknemer dan geen vakantieaanspraken op?

Er zijn een aantal situaties waarin geen wettelijke vakantie-aanspreken worden opgebouwd. Daarbij kunnen we nog een onderscheid maken naar situaties waarin de werknemer wel recht op loon heeft en situaties waarin de werknemer geen recht op loon heeft.

Wel recht op loon (-doorbetaling), werknemer werkt niet; geen opbouw van vakantie rechten:

- Gedurende de tijd dat de werknemer vrijgesteld is van werk, omdat het in die periode niet nodig is om het werk te onderbreken voor een periode van rust en ontspanning.³
 - Ter bewijsvoering dient u dit wel schriftelijk overeen te komen/vast te leggen

Geen recht op loon (-doorbetaling), werknemer werkt niet, geen opbouw van vakantie rechten:

- Bij ziekte als gevolg van opzet werknemer of het gevolg is van een opzettelijk verzwegen gebrek of ziekte ten tijde van het aangaan van de arbeidsovereenkomst;
- Bij schorsing zonder behoud van loon
 - U dient dit schriftelijk vast te leggen
- Over de uren die de werknemer opneemt als ouderschapsverlof
- In geval van situatieve arbeidsongeschiktheid, zolang de medewerker volledig mee werkt aan zijn re-integratie in passend werk
- In geval van hechtenis, gevangenschap, onwettig verzuim werknemer

3. Bovenwettelijke vakantieaanspraken

Bij cao of individuele arbeidsovereenkomst kan worden afgesproken dat de werknemer extra vakantieaanspraken opbouwt, boven op de wettelijke aanspraken, de zogenaamde bovenwettelijke vakantieaanspraken.

Het aantal bovenwettelijke dagen of uren verschilt per bedrijf of per cao. Er zijn bedrijven die geen bovenwettelijke dagen toepassen. Er zijn bedrijven of bedrijfstakken waar men 3, 5 of meer dan 5 bovenwettelijke dagen kent of extra bovenwettelijke verlofdagen toekent in verband met de duur van het dienstverband of de leeftijd van de werknemer.

Van belang is dat voor de wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen verschillende regels gelden, zoals:

- Wettelijke aanspraken kunnen vervallen en bovenwettelijke kunnen verjaren (zie
- Bovenwettelijke dagen mogen worden uitgekeerd in geld, wettelijke vakantiedagen niet, deze moeten tijdens het dienstverband worden genoten. Alleen aan het einde van het dienstverband mogen nog niet genoten wettelijke vakantiedagen worden uitbetaald
- De werkgever mag beperkingen aanbrengen in de situaties waarin bovenwettelijke dagen/aanspraken worden opgebouwd.

³ Deze uitleg volgt uit een uitspraak van het Europese hof, d.d. 20.07.2016. Het ging hierbij om een werknemer, die een vergoeding claimde voor niet genoten vakantiedagen over een periode waarin de werknemer voorafgaand aan het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, eerst een periode ziek was en vervolgens voor een periode van 1 jaar vrijgesteld van arbeid was. De claim van niet genoten dagen tijdens de ziekteperiode werd gehonoreerd. De claim over de vrijgestelde periode niet. Het hof overwoog daarbij dat in de periode van vrijgesteld zijn, vakantie geen nuttig effect heeft. Omdat de werknemer toch al vrij is, is het niet nodig om de werknemer de gelegenheid te geven om uit te rusten en te beschikken over een periode van ontspanning en vrije tijd. Met andere woorden tijdens een periode van vrijstelling voor arbeid worden vakantie rechten die in die periode worden opgebouwd eveneens alsdan genoten. Simpel gezegd worden er tijdens vrijstelling voor arbeid geen vakantiedagen opgebouwd.

In de individuele arbeidsovereenkomst of het bedrijfsreglement mag een werkgever overeenkomen/vastleggen dat de werknemer geen bovenwettelijke vakantierechten opbouwt, terwijl er wel wettelijke vakantierechten worden opgebouwd.

Een voorbeeld hiervan is dat wordt vastgelegd dat de werknemer geen bovenwettelijke rechten opbouwt over de dagen waarop hij verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten als gevolg van ziekte of tijdens het kort- of langdurend zorgverlof.

4. Als vakantiedagen aan te merken dagen

Dagen die kunnen worden aangemerkt als (bovenwettelijke) vakantiedagen

Art. 7:636 BW bepaalt dat de werkgever dagen waarop de werknemer niet werkt en wel loon ontvangt, kan aanmerken als vakantiedagen, onder de voorwaarde dat de werknemer ermee instemt en dat de werknemer tenminste recht houdt op de opbouw van de wettelijke vakantierechten. In geval van zwangerschaps-, bevallings- en adoptieverlof is dat niet mogelijk.⁴

Ziekte-dagen die als vakantiedagen kunnen worden aangemerkt

Dagen waarop de werknemer wegens ziekte niet kan werken, kunnen worden aangemerkt als vakantie, uit het tegoeed aan boven wettelijke vakantiedagen, onder de voorwaarde dat de werknemer er mee voor zover de werknemer ermee instemt. (Artikel 7: 637 BW)⁵

In de arbeidsovereenkomst of het geïncorporeerde bedrijfsreglement kan worden vastgelegd, dat de dagen of gedeelten van dagen dat de werknemer in enig jaar niet kon werken wegens ziekte, worden aangemerkt als vakantiedagen. Ook hierbij geldt weer de voorwaarde dit niet ten koste mag gaan van het wettelijke minimum aan vakantierechten waarop de werknemer recht heeft.

5. Het aanvragen en vaststellen van de vakantie

⁴ **Artikel 636** (BW)

1. Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer de overeengekomen arbeid niet verricht wegens een van de redenen, bedoeld in artikel 635 leden 1 en 4 kunnen slechts indien in een voorkomend geval de werknemer ermee instemt worden aangemerkt als vakantie, met dien verstande dat de werknemer ten minste recht houdt op het in artikel 634 bedoelde minimum.

2. Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer de overeengekomen arbeid niet verricht wegens de in artikel 635 lid 2 en 3 bedoelde reden, kunnen niet worden aangemerkt als vakantie.

⁵ **Artikel 637** (BW)

1. Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer de overeengekomen arbeid niet verricht wegens ziekte kunnen slechts indien in een voorkomend geval de werknemer ermee instemt worden aangemerkt als vakantie, met dien verstande dat de werknemer ten minste recht houdt op het in artikel 634 bedoelde minimum.

2. In afwijking van lid 1 kan bij schriftelijke overeenkomst worden bepaald dat dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer in enig jaar de overeengekomen arbeid niet heeft verricht wegens ziekte worden aangemerkt als vakantie tot ten hoogste het aantal vakantiedagen dat voor dat jaar boven het in artikel 634 bedoelde minimum is overeengekomen.

3. Indien in enig jaar zowel lid 2 als artikel 638, lid 8, tweede volzin, worden toegepast, kunnen in totaal niet meer dan het aantal vakantiedagen dat voor dat jaar boven het in artikel 634 bedoelde minimum is overeengekomen, als vakantie gelden.

Volgens de wet (art. 7:638 BW)⁶ dient de werkgever de werknemer elk jaar in de gelegenheid te stellen de wettelijke vakantierechten op te nemen. Voor zover de in enig jaar op te bouwen aanspraak toereikend is, wordt de werknemer op zijn verzoek in de gelegenheid gesteld om vakantiedagen op te nemen. In de wet is geregeld dat de werknemer een aaneengesloten vakantie kan opnemen. Het wettelijk minimum is op dat punt bepaald op 2 opeenvolgende weken of 2- maal 1 week vakantie. De resterende aanspraak op vakantie dient de werkgever in dagen of uren te verlenen, op verzoek van de werknemer.

Als daarover geen (nadere) afspraken zijn gemaakt in de arbeidsovereenkomst, het reglement of de cao, stelt de werkgever de vakantie overeenkomstig de wensen van de werknemer vast.

Volgens de wet dient de werknemer een vakantieverzoek schriftelijk in te dienen. Als er gewichtige redenen zijn om de vakantie niet toe te kennen, moet de werkgever binnen twee weken nadat de werknemer het verzoek indiende, schriftelijk laten weten dat de vakantie niet kan doorgaan, onder vermelding van de redenen. In dat geval stelt de werkgever na overleg met de werknemer een alternatieve vakantie vast – bij een toereikende aanspraak ten minste twee aaneengesloten weken of, als dat niet anders kan, tweemaal een week.

De werkgever mag afspraken maken over het aanvragen, (kunnen) opnemen en genieten van de opgebouwde vakantierechten. U kunt afspreken dat werknemers vakantiedagen in het vooruit mogen genieten, op voorwaarde dat de waarde van deze vakantiedagen op het loon wordt ingehouden, als de werknemer voortijdig uit dienst treedt. De regels die u afspreekt, dienen redelijk te zijn. U mag niet afspreken dat vakantierechten komen te vervallen als deze niet worden genoten in het jaar waarin ze worden opgebouwd.

Als de werkgever de vakantie vaststelt, dient dit tijdig te gebeuren. En wel zodanig dat de werknemers nog de gelegenheid hebben de voorbereidingen voor een vakantie te treffen.

⁶ **Artikel 638** (BW)

1. De werkgever is verplicht de werknemer ieder jaar in de gelegenheid te stellen de vakantie op te nemen waarop de werknemer op grond van artikel 634 ten minste aanspraak heeft.
2. Voor zover in de vaststelling van de vakantie niet is voorzien bij schriftelijke overeenkomst dan wel bij of krachtens collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan of de wet, stelt de werkgever de tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie vast overeenkomstig de wensen van de werknemer tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten. Indien de werkgever niet binnen twee weken nadat de werknemer zijn wensen schriftelijk heeft kenbaar gemaakt, schriftelijk aan de werknemer gewichtige redenen heeft aangevoerd, is de vakantie vastgesteld overeenkomstig de wensen van de werknemer.
3. In geval van gewichtige redenen wordt de vakantie op zodanige wijze vastgesteld dat de werknemer desverlangd, voor zover zijn aanspraak daartoe toereikend is, gedurende twee opeenvolgende weken of tweemaal een week vakantie kan opnemen.
4. De werkgever stelt de vakantie zo tijdig vast dat de werknemer gelegenheid heeft tot het treffen van voorbereidingen voor de besteding van de vakantie.
5. De werkgever kan, indien daartoe gewichtige redenen zijn, na overleg met de werknemer, het vastgestelde tijdvak van de vakantie wijzigen. De schade die de werknemer lijdt ten gevolge van de wijziging van het tijdvak van de vakantie, wordt door de werkgever vergoed.
6. De werkgever is verplicht de werknemer de resterende aanspraak op vakantie in dagen of uren te verlenen, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten.
7. Indien een aanspraak op vakantie is verworven die het in artikel 634 bedoelde minimum te boven gaat, kan voor zover die aanspraak dat minimum te boven gaat, bij schriftelijke overeenkomst van de in lid 2 genoemde termijn worden afgeweken ten nadele van de werknemer.
8. Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer tijdens een vastgestelde vakantie ziek is, gelden niet als vakantie, tenzij in een voorkomend geval de werknemer daarmee instemt. In afwijking van de vorige volzin kan bij schriftelijke overeenkomst worden bepaald dat de in enig jaar verleende vakantiedagen en gedeelten daarvan waarop de werknemer ziek is, gelden als vakantie tot ten hoogste het aantal vakantiedagen dat voor dat jaar boven het in artikel 634 bedoelde minimum is overeengekomen.

De werkgever mag een al vastgestelde vakantie wijzigen als daarvoor gewichtige redenen zijn. In dat geval is de werkgever schadeplichtig.

Bedrijfsvakantie en collectieve snipperdagen

Als werkgever mag u een collectieve bedrijfsvakantie en collectieve snipperdagen vaststellen, mits deze tijdig vastgesteld en gecommuniceerd worden. Wel dienen er gewichtige bedrijfsbelangen in het geding te zijn die het nodig maken om de onderneming of delen van de onderneming te sluiten. Het advies is om deze collectieve vakanties ruim een jaar van tevoren vast te stellen. Er zijn namelijk steeds meer mensen die hun vakantie al een jaar van tevoren afspreken met vrienden en vroeg boeken. Zij weten dan waar zij aan toe zijn.

6. Weigeren van een vakantieaanvraag

De werkgever dient op grond van artikel 7:638 BW, de vakantie van de werknemer in beginsel vast te stellen overeenkomstig de wens van de werknemer. Daartoe moet de werkgever binnen twee weken beslissen op de vakantieaanvraag van de werknemer. Doet de werkgever dat niet dan wordt toestemming geacht te zijn verleend. Een vakantieaanvraag kan de werkgever alleen weigeren als daarvoor 'gewichtige redenen' zijn. Zoals uit de volgende uitspraak van Het Hof Den Bosch blijkt, is daarvan niet snel sprake.

Casus

Werknemer, productiemedewerker bij een bedrijf in de levensmiddelenindustrie, dient op 25 september 2013 per e-mail zijn vakantieaanvraag in. Hij vraagt verlof voor de periode 23 december 2013 tot en met 31 december 2013. Zijn werkgever laat dezelfde dag nog weten dat de vakantieaanvraag nog niet kan worden goedgekeurd, omdat eerst duidelijk moet zijn wie er allemaal vrij willen hebben met de feestdagen. Werknemer vraagt in de periode daarna meerdere keren om uitsluitel. Hij krijgt steeds het antwoord dat besluitvorming later volgt.

Op 18 december 2013 laat werkgever weten dat de vakantieaanvraag wordt gehonoreerd met uitzondering van 23 december 2013. Werknemer geeft aan niet akkoord te kunnen gaan omdat hij inmiddels een appartement heeft geboekt. De werkgever laat daarop weten dat het serieuze gevolgen zal hebben als werknemer op 23 december niet op zijn werk komt opdagen. Werknemer komt 23 december niet werken. Werkgever ontslaat hem vervolgens op staande voet.

Werknemer beroept zich op de vernietigbaarheid van dit ontslag en start een loonvorderings-procedure bij de kantonrechter. Hij geeft aan dat er geen sprake is van een dringende reden die het ontslag op staande voet rechtvaardigt. Het ontslag staat volgens hem niet in verhouding tot de manier waarop werkgever zelf met de vakantieaanvraag is omgegaan. In het personeelshandboek van werkgever staat dat een vakantieaanvraag voor een 'populaire schoolvakantie' uiterlijk drie maanden van tevoren ingeleverd moet zijn bij de direct leidinggevende en dat de aanvraag vervolgens binnen drie weken gehonoreerd of afgewezen wordt. Werknemer heeft drie dagen voordat hij met vakantie zou gaan te horen gekregen dat zijn vakantieaanvraag niet gehonoreerd zou worden. Werkgever voert aan dat het gebruikelijk is eerst te inventariseren wie van het personeel in de periode van kerst en oud en nieuw verlof willen. Het verlof kon in dit geval niet eerder worden goedgekeurd omdat werkgever niet uit voorraad kon leveren en er ordervolgend geproduceerd was.

De kantonrechter

Werkgever krijgt gelijk. Volgens de kantonrechter heeft werknemer kort na zijn vakantie-aanvraag te horen gekregen dat zijn aanvraag nog niet kon worden goedgekeurd. Eerder beslissen was niet mogelijk omdat de bestellingen voor december 2013 nog niet duidelijk waren. Bovendien was werknemer gewaarschuwd voor de eventuele gevolgen als hij niet zou komen opdagen op 23 december.

Het hof

Het hof gaat niet mee met het oordeel van de kantonrechter. De vraag of er in deze kwestie sprake was van een dringende reden die het ontslag op staande voet rechtvaardigde beantwoordt het hof aan de hand van artikel 7:638 BW. Op grond van dit artikel heeft te gelden dat de vakantie wordt vastgesteld overeenkomstig de wensen van de werknemer, tenzij zich daartegen gewichtige redenen verzetten. Het hof sluit bovendien aan bij de wetsgeschiedenis bij dit artikel. Hieruit blijkt dat de eis van gewichtige redenen

inhoudt dat niet lichtvaardig kan worden gesteld dat de vakantieaanvraag niet gehonoreerd kan worden. Van een gewichtige reden is volgens de wetsgeschiedenis bijvoorbeeld sprake als de door de werknemer gewenste vakantie de gang van zaken in het bedrijf zo zou ontwrichten dat het belang van de werknemer daarvoor moet wijken. Deze redenen moeten bovendien binnen twee weken schriftelijk worden medegedeeld aan de werknemer. In dit geval is van een gewichtige reden volgens het hof geen sprake. Werknemer heeft zijn vakantieaanvraag al op 25 september 2013 ingediend. Werkgever besloot niet eerder dan op 18 december 2013 op de aanvraag. Dit is naar het oordeel van het hof in strijd met artikel 7:638 lid 2 BW: werkgever heeft te laat beslist, waardoor de vakantie overeenkomstig de wensen van de werknemer is vastgesteld. De bepaling in het handboek is volgens het hof geen vrijbrief om gerechtvaardigd af te wijken van de wettelijke regeling. [ECLI:NL:GHSHE:2014:1433](#).

7. Vakantie met behoud van loon

Het bijzondere aan het genieten van een opgebouwde vakantieaanspraak is, dat de werknemer over die dag(en) of uren recht heeft op doorbetaling van het loon. Dat is geregeld in artikel 7. 639 BW.⁷

Vakantie zonder behoud van loon kan dus niet. Wel kan een werknemer die geen vakantierechten (meer) heeft, bijvoorbeeld omdat ze al zijn opgemaakt, verzoeken om verlof zonder behoud van loon.

Bij cao kan worden gekozen voor een systeem van vakantiebonnen of een vakantiefonds.

8. Opbouw vakantierechten bij ziekte

Vanaf 2012 is de regeling opbouw van de wettelijke vakantierechten tijdens ziekte aangepast aan de Europese norm. Tot 2012 bouwden zieke werknemers wettelijke vakantierechten op over de laatste 6 maanden van de arbeidsongeschiktheid. Iemand die na een heel jaar ziekte weer aan het werk ging, had dan over dat hele ziektejaar de helft van de jaarlijkse vakantiedagen te goed.

In de huidige regeling hebben arbeidsongeschikte werknemers hetzelfde recht van opbouw van wettelijke vakantiedagen als arbeidsgeschikte werknemers.

Let op: Ten aanzien van de bovenwettelijke aanspraken kan bij schriftelijke (collectieve) arbeidsovereenkomst worden overeengekomen dat deze niet worden opgebouwd tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid.

Opnemen van vakantie tijdens (langdurige) ziekte en re-integratie

Nieuw is ook het uitgangspunt dat een arbeidsongeschikte werknemer die actief re-integreert, in de gelegenheid wordt gesteld de re-integratie te kunnen onderbreken voor vakantie. Dit betekent dat met (langdurig) zieke werknemers afspraken gemaakt dienen te worden over het aanvragen en opnemen van vakantiedagen. Vakantie opnemen is niet aan de orde als re-integratie om medische reden niet mogelijk is.

⁷Artikel 639 (BW)

1. De werknemer behoudt gedurende zijn vakantie recht op loon.

2. Indien hierin bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan is voorzien, kan de werkgever aan zijn verplichting om gedurende de vakantie loon te betalen voldoen hetzij door aan de werknemer vakantiebonnen over te dragen ten laste van een fonds, hetzij door betaling aan een fonds ten laste waarvan de werknemer gelijkwaardige rechten verwerft. Voor de toepassing van dit artikel worden vakantiebonnen als loon beschouwd.

Tip: Maak het opnemen van vakantie onderdeel van het gesprek over het plan van aanpak en overval de medewerker er niet op een ander tijdstip mee.

Ziek tijdens een vakantie

Als een werknemer door ziekte verhinderd is om zijn hele of gedeeltelijke vakantie te genieten en zich daadwerkelijk heeft ziekgemeld conform de verzuimregels, en als uit controle blijkt dat de werknemer door ziekte zijn geplande vakantie niet kon genieten, behoudt deze werknemer het recht op de ingeplande maar niet genoten vakantiedagen.

Volgens de wet (art. 7:637 BW) gelden vakantiedagen waarop de werknemer ziek is niet als een vakantiedag, maar als een dag waarop loondoorbetaling wegens ziekte van toepassing is. Van deze regel mag u voor wat betreft de bovenwettelijke vakantiedagen in de arbeidsovereenkomst of het bedrijfsreglement afwijken.

Tip: Stel over deze regel heldere regels op in het verzuim protocol/ bedrijfsreglement.

Ziek tijdens de collectieve bedrijfsvakantie: niet afboeken van vakantiedagen tenzij

Bij ziekte tijdens de collectieve vakantie behoudt de werknemer zijn vakantierechten, tenzij zich de situatie voordoet dat werknemer actief aan het re-integreren is en daarover uitdrukkelijk van te voren een afspraak is gemaakt of ten aanzien daarvan een regel in de arbeidsovereenkomst of het geïncorporeerde bedrijfsreglement is opgenomen.

9. Het vervallen of verjaren van vakantiedagen

In de wet is een wettelijke vervaltermijn (art.7: 640a) opgenomen voor de wettelijke vakantiedagen. Daarnaast geldt de algemene verjaringstermijn van 5 jaar overeenkomstig art. 7: 642 BW. ⁸

Vervallen

De vervaltermijn houdt in dat de wettelijke vakantieaanspraken die na 2012 in enig jaar worden opgebouwd, zes maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraken zijn verworven, komen te vervallen. Om deze regel te mogen toepassen geldt als voorwaarde, dat uw werknemers daarover tijdig en vooraf over zijn geïnformeerd.

Deze vervaltermijn is niet van toepassing als de werknemer redelijkerwijs niet in staat was om zijn vakantiedagen op te nemen. Bijvoorbeeld omdat de werkgever de werknemer geen vakantie kon geven vanwege de drukte of wanneer de zieke werknemer door de ziekte niet in staat was om te re-integreren.

De vervaltermijn dient twee doelen:

- Het stimuleert de werknemer om zijn wettelijke vakantieaanspraken tijdig op te nemen.
- Het kan helpen om het stuwmeer aan vakantiedagen te helpen verminderen.

⁸ **Artikel 640a (BW)**

De aanspraak op het minimum, bedoeld in artikel 634, vervalt zes maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven, tenzij de werknemer tot aan dat tijdstip redelijkerwijs niet in staat is geweest vakantie op te nemen. Bij schriftelijke overeenkomst kan ten gunste van de werknemer worden afgeweken van de termijn van zes maanden, bedoeld in de eerste zin.

Artikel 642 (BW)

Onverminderd artikel 640a verjaart een rechtsovereenkomst tot toekenning van vakantie door verloop van vijf jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

Een werkgever kan er oog voor kiezen de regels van de vervaltermijn niet toe te passen of de termijn van 6 maanden te verlengen. Bijvoorbeeld, dat een wettelijk vakantierecht vervalt na 2 of 3 jaar. Formeel dient de werkgever daartoe een schriftelijk besluit te nemen en dit aan de werknemers kenbaar te maken.

Let ook op uw cao.

Verjaren

Naast de vervaltermijn blijft de verjaringstermijn bestaan. Het vorderingsrecht op de toekenning van opgebouwde, niet vervallen wettelijke vakantieaanspraken en bovenwettelijke vakantieaanspraken verjaart vijf jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan. Vakantieaanspraken die bijvoorbeeld in 2010 werden opgebouwd, verjaren met ingang van 2016. Bovenwettelijke vakantieaanspraken uit 2015 verjaren pas per 31 december 2020.

10. Afkopen en uitbetalen van vakantiedagen

Artikel 640 BW⁹ bevat regels over het afkopen van niet genoten vakantiedagen.

Het is mogelijk niet genoten bovenwettelijke vakantiedagen af te kopen met loon. Als werkgever bent u niet verplicht tot uitbetaling over te gaan als de werknemer daarom verzoekt. Deze afkoop is een zaak van overleg tussen de werkgever en werknemer.

Aan het einde van het dienstverband kunnen alle nog resterende vakantie rechten (wettelijke en bovenwettelijke) in geld worden vergoed. Dat is geregeld in artikel 7: 641 BW¹⁰

De uitkering in geld moet plaatsvinden op basis van het laatstverdiende loon over een tijdvak dat gelijk is aan de nog openstaande vakantie.

Vakantiedagen genieten bij de nieuwe werkgever

Artikel 7.641. BW regelt dat een werknemer die zijn vakantie niet heeft genoten bij de vorige werkgever, die vakantie alsnog kan genieten bij de nieuwe werkgever. Dat recht heeft de werknemer in ieder geval voor de

⁹ Artikel 640 (BW)

1. De werknemer kan tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst geen afstand doen van zijn aanspraak op vakantie tegen schadevergoeding.

2. Indien een aanspraak op vakantie is verworven die het in artikel 634 bedoelde minimum te boven gaat, kan voor zover die aanspraak dat minimum te boven gaat, bij schriftelijke overeenkomst van lid 1 worden afgeweken.

¹⁰ Artikel 641 (BW)

1. Een werknemer die bij het einde van de arbeidsovereenkomst nog aanspraak op vakantie heeft, heeft recht op een uitkering in geld tot een bedrag van het loon over een tijdvak overeenkomend met de aanspraak, tenzij artikel 639 lid 2 van toepassing is.

2. De werkgever is verplicht aan de werknemer een verklaring uit te reiken waaruit blijkt over welk tijdvak de werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst nog aanspraak op vakantie heeft.

3. Indien de werknemer een nieuwe arbeidsovereenkomst aangaat, heeft hij tegenover de nieuwe werkgever aanspraak op vakantie zonder behoud van loon gedurende het tijdvak waarover hij blijkens de in lid 2 bedoelde verklaring nog aanspraak op vakantie had.

4. Bij schriftelijke overeenkomst kan van lid 3 worden afgeweken, met dien verstande dat de werknemer ten minste recht houdt op het in artikel 634 bedoelde minimum.

wettelijke vakantierechten. Stel dat een werknemer per 1 juli uit dienst gaat en nog geen wettelijke vakantie heeft genoten, dan kan hij bij de nieuwe werkgever claimen om 10 dagen vakantie op te nemen. Dat gaat dan niet af van de 10 dagen die hij nog bij de nieuwe werkgever kan opbouwen. Wel mag de nieuwe werkgever om een verklaring niet genoten vakantiedagen vragen bij de vorige werkgever.

11. Politiek verlof

In de regels over de vakantiewetgeving is ook het politiek verlof geregeld. Onder politiek verlof verstaan we dat werknemers, die een vertegenwoordigende functie vervullen in ons politieke systeem, recht hebben op verlof zonder behoud van loon. Art. 643 BW¹¹ bevat daarover een aantal bepalingen. Dit recht op politiek verlof, o.a. voor het bijwonen van vergaderingen, is van toepassing op o.a. leden van de Eerste Kamer, leden van de gemeenteraad of de provinciale staten, wethouders, statenleden, gedeputeerden, gekozen (bestuurs-) leden van een waterschap of hoogheemraadschap etc. Zoals uit art. 643.3 blijkt, is het politieke verlof niet van toepassing als de werknemer een volledige dagtaak/ functie heeft waarop een bezoldigingsbesluit van toepassing is.

Als een werkgever het verlof niet wil toestaan kan de werknemer dat verlofrecht vorderen via de rechter.

12. Algemene regel ten aanzien van afspraken ten nadele van de werknemer

In art. 7: 645 BW¹² is bepaald dat niet ten nadele van de werknemer mag worden afgeweken van de wettelijke bepalingen uit de artikelen 634- 643 BW, behoudens de in de wet genoemde gevallen.

Ook niet als de werknemer daarmee schriftelijk instemt. Stel bijvoorbeeld dat de werknemer met een 5-daagse werkweek genoeg heeft aan 10 vakantiedagen, dan mag dat niet worden overeengekomen. Doen werkgever en werknemer dat wel, dan is die afspraak nietig.

¹¹ **Artikel 643** (BW)

1. De werknemer kan verlangen dat de werkgever hem verlof zonder behoud van loon verleent voor het als lid bijwonen van vergaderingen van de Eerste Kamer der Staten-Generaal, van vertegenwoordigende organen van publiekrechtelijke lichamen die bij rechtstreekse verkiezing worden samengesteld, uitgezonderd echter de Tweede Kamer der Staten-Generaal, alsmede van commissies uit deze organen. Deze bepaling vindt mede toepassing op de werknemer die deel uitmaakt van een met algemeen bestuur belast orgaan van een waterschap.

2. Indien daarover tussen de werkgever en de werknemer geen overeenstemming bestaat, stelt de rechter op verzoek van de meest gereede partij vast in welke mate dit verlof behoort te worden verleend. De rechter beoordeelt in hoeverre gezien het belang dat de werknemer aan de in lid 1 bedoelde vergaderingen kan deelnemen, in redelijkheid van de werkgever kan worden gevergd dat de werknemer afwezig is. De beschikking van de rechter is uitvoerbaar bij voorraad.

3. De leden 1 en 2 vinden overeenkomstige toepassing op gedeputeerden, wethouders en leden van het dagelijks bestuur van een waterschap, wier functie niet als een volledige functie wordt bezoldigd. Bij algemene maatregel van bestuur wordt bepaald, welke gedeputeerdenfuncties en wethoudersfuncties voor de toepassing van dit artikel als volledig bezoldigd worden aangemerkt.

4. Dit artikel blijft buiten toepassing ten aanzien van die groepen werknemers voor wie uit hoofde van verlening van rijksvergoeding bij of krachtens de wet een andere regeling is vastgesteld.

¹² **Artikel 645** (BW)

Van de artikelen 634 tot en met 643 kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken, tenzij zodanige afwijking bij die artikelen is toegelaten.

13. Registratie en andere beheers-aspecten

Registratieplicht en bewijsplicht werkgever m.b.t. genoten vakantiedagen

Uit de jurisprudentie blijkt dat de werkgever moet kunnen aantonen op welke dagen en op welke tijden de werknemer vakantie heeft genoten. Daartoe is een deugdelijke registratie nodig. Dat kan het beste met behulp van (digitale) vakantiekaarten en aan de hand van schriftelijke (goedgekeurde) vakantieaanvragen.

Slaagt de werkgever niet om een deugdelijk bewijs te leveren, dan zal de rechter eventuele aanspraken van de werknemer op basis van de toepasselijke vakantieregeling toewijzen.

Waarde van een vakantiedag tijdens ziekte: het volle dagloon, ook in het tweede jaar

Als de werknemer tijdens ziekte vakantie geniet, dient hij daarvoor het volle dagloon te worden betaald (100% loondoorbetaling). Het maakt niet uit of de vakantie wordt genoten in het eerste of tweede ziektejaar.

Bij vakantiedag tijdens gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid: volledige vakantiedag afboeken

Als een werknemer bijvoorbeeld halve dagen werkt en een verlof/ vakantiedag of dagen wil opnemen, wordt dat als een volledige vakantiedag van het vakantiegoed afgeboekt.

Verrekenen van opgebouwde en genoten (boven-) wettelijke dagen

Hoewel dit niet expliciet is geregeld in de wet, is het gebruikelijk om bij de verrekening van de genoten vakantiedagen, het uitgangspunt te hanteren dat de werknemer eerst zijn wettelijke dagen geniet en vervolgens zijn bovenwettelijke dagen.

We zullen in het volgende voorbeeld uitleggen, wat wordt bedoeld.

Voorbeeld:

- Vakantieregeling: 20 wettelijke en 5 bovenwettelijke dagen; vervalregeling uit de wet is van toepassing
- WN treedt in dienst per 1/1/2014
- WN geniet in 2014: 16 vakantie dagen
- Resteren 4 wettelijke en 5 bovenwettelijke dagen

- WN geniet in 2015: 2 dagen in eerste half jaar
- Dat zijn 2 dagen die in mindering komen op het saldo van eind 2014; er blijven 3 wettelijke dagen over 2014 over; deze vervallen per 1 juli 2015.

- In de tweede helft van 2015 geniet werknemer 18 vakantiedagen
- Eind 2015 resteren dan 2 wettelijke dagen plus (5 + 5 =) 10 bovenwettelijke dagen.

- Stel dat WN in 2019 de 5 bovenwettelijke dagen uit 2014 nog steeds niet heeft genoten, dan s verjaren deze rechten per 1/1/2020

Het is raadzaam deze regel in het vakantiereglement op te nemen.

Aanwijzen vakantiedagen tijdens opzegtermijn

De mogelijkheid bestaat om de werknemer te verplichten niet genoten vakantiedagen tijdens de opzegtermijn op te nemen. Die plicht dient dan wel in de arbeidsovereenkomst of het geïncorporeerde reglement te zijn opgenomen.

Niet in alle gevallen zal een dergelijke regel of afspraak houden. Zo is er het geval bekend van een werknemer, die per 1 april werd opgezegd en die per 1 augustus uit dienst zou gaan. De regel dat de vakantiedagen zouden moeten worden genoten tijdens de opzegtermijn, had voor die werknemer tot gevolg dat hij niet in de voor hem gebruikelijke en reeds geplande maand augustus 3 weken op vakantie kon gaan. De werkgever wilde voor deze werknemer geen uitzondering maken. De werknemer legde zijn zaak voor aan de rechter. Deze stelde de werknemer in het gelijk.

Afboeken van vakantiedagen als werknemer vrijgesteld is van arbeid of op non-activiteit

De vraag is wat het gevolg is voor het afboeken of opbouwen van vakantiedagen als een werknemer door de werkgever wordt vrijgesteld van werk met behoud van loon of op non-actief wordt gesteld met behoud van loon.

We hebben daarover in onderdeel 3 al een opmerking gemaakt op basis van jurisprudentie van het Europese gerechtshof. Simpel gezegd kot het hierop neer:

- Als je vrijgesteld bent van arbeid, bouw je geen vakantiedagen op en hoef je ook geen vakantiedagen op te nemen om vrij te zijn of op vakantie te gaan; dus is het niet redelijk om in die periode vakantiedagen af te boeken;

De situatie wordt anders als de werkgever wil dat de werknemer blijft doorwerken en de werkgever graag ook graag wil dat werknemer tijdens de opzegtermijn zijn resterende vakantiedagen opmaakt.

Stel dat de werknemer liever vrijgesteld wil zijn, in plaats van te werken, dan is het voorstelbaar dat partijen afspreken, dat de werknemer vrijgesteld wordt over de volledige periode met inlevering van de tot het moment van de vrijstelling opgebouwde vakantiedagen.

14. Senioren dagen: behouden, afschaffen of afbouwen?

Een van de extra's in cao's en bedrijfsregelingen, is dat werknemers met het ouder worden en/of langer in dienst zijn in aanmerking komen voor extra vakantiedagen, de zogenaamde senioren dagen.

M.b.t. deze senioren dagen spelen twee vragen:

- Is het rechtmatig, met andere woorden is het hanteren van senioren dagen in strijd met het gelijkheidsbeginsel?
- Mogen senioren dagen eenzijdig worden afgeschaft?

Volgens het College van de Rechten van de Mens is sprake van verboden onderscheid, tenzij deze zijn ingebed in een leeftijdsbewust personeelsbeleid en als het middel van extra verlofdagen passend en noodzakelijk is. In de meeste gevallen waarin het college hierover moest oordelen, was er geen sprake van een passend en noodzakelijk middel en aldus sprake van verboden onderscheid.

Casus

Een van de laatste uitspraken van het College betreft een zaak die was aangespannen door Seppi, een internationale papierfabriek. Deze werkgever wilde een uitspraak over de rechtmatigheid van verschillende maatregel voor oudere werknemers, zoals:

- Het niet meer hoeven te overwerken, in ploegendienst werken of in consignatie werken vanaf het 55 ste levensjaar (de zogenaamde ontzie- maatregelen);
- Het krijgen van extra vakantie/ extra seniorenverlof naarmate de werknemer ouder is.

De werkgever kon aannemelijk maken dat de ontzie- maatregelen een preventief karakter dragen en passen binnen de afspraken die deze werkgever met de vakbonden heeft gemaakt over de duurzame inzetbaarheid

van werknemers. Het extra verlof voor oudere werknemers is volgens het College niet rechtmatig. Omdat de extra verlofrechten niet zijn afgewogen tegen andere middelen om werknemers langer gezond te laten doorwerken, is dit leeftijdsonderscheid niet objectief gerechtvaardigd volgens het College. Bron oordeel 2015-86, CVDRM.

Mag een werkgever de senioredagen eenzijdig afschaffen?

Deze vraag was aan de orde in een zaak die in 2010 voor het Gerechtshof van Arnhem diende. De werkgever heeft de seniorenregeling eenzijdig ingetrokken omdat deze in strijd is met de Wet gelijke behandeling. Daarop hebben een aantal werknemers de uitbetaling van de senioren dagen bij de kantonrechter gevorderd. De kantonrechter wijst de vordering af. De werknemers gaan in hoger beroep, maar ook het gerechtshof wijst de vordering af. De seniorenregeling staat volgens het hof op zichzelf en maakt geen integraal onderdeel uit van het leeftijdsbewust personeelsbeleid. Volgens het Gerechtshof is het naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar voor de werkgever om deze nietige regeling, ook al is deze per cao overeengekomen, te handhaven. De werkgever mocht de regeling dus eenzijdig intrekken. Bron: Gerechtshof Arnhem, 27-04-2010, LJN BO 6310.

In veel cao's worden de senioredagen afgebouwd in plaats van ineens ingetrokken. Een en ander om de pijn voor de senioren te verzachten.

Wat is het risico als leeftijdsgedagen worden gehandhaafd?

Handhaving van leeftijdsgedagen/ senioredagen herbergt een belangrijk risico, en wel het volgende: jongere werknemers kunnen een claim indienen om ook in aanmerking te worden gebracht voor de extra vakantiedagen waarop de oudere werknemers recht hebben. Een dergelijke claim zal dan mogelijk worden gehonoreerd door de kantonrechter.

15. Roostervrije dagen en ADV dagen vallen niet onder de vakantiewetgeving

In de jaren "80 van de vorige eeuw is in veel sectoren arbeidstijdverkorting (ATV) of arbeidsduurverkorting (ADV) ingevoerd. Het doel van ATV of ADV was om met de vrijgekomen uren nieuwe banen te creëren en meer mensen aan het werk te krijgen. De arbeidstijdverkorting kan op 2 manieren worden ingevuld, namelijk door een kortere werkweek, bijvoorbeeld 37 uur in plaats van 40 uur of door het inroosteren van extra vrije dagen, bijvoorbeeld 15 dagen waarop de werknemer niet wordt ingeroosterd. De roostervrije dagen krijgen dan het karakter van een vrije dag.

Alhoewel ze gevoelsmatig overeenkomen met vakantiedagen, vallen dergelijke ADV- ATV- of roostervrije dagen niet onder de vakantiewetgeving uit het Burgerlijk Wetboek.

Doorgaans worden deze extra vrije dagen bij CAO geregeld. Veel voorkomende afwijkende regels m.b.t. ADV- dagen zijn:

- ADV dagen kunnen niet naar een volgend jaar worden meegenomen; niet genoten dagen vervallen aan het eind van het jaar;
- Ingeplande ADV- dagen vervallen bij ziekte of bij ziekte vervallen ADV -rechten naar rato van de duur van de ziekte;
- Bij ziekte worden geen adv-dagen of roostervrije dagen opgebouwd.

Veel cao's bieden de ruime om de ADV in te vullen op een wijze die zoveel mogelijk aansluit bij wat goed is voor het bedrijf en wenselijk voor de werknemers.

Let op: als er geen onderscheid wordt gemaakt tussen vakantiedagen en adv- dagen op de vakantiekaart of op het loonstrookje, en er sprake is van 1 saldo aan verlofdagen, dan geldt de vakantiewetgeving ook voor de adv- of roostervrije dagen.

Advies: apart registreren

16. Wanneer heeft werknemer recht op verlof met behoud van loon op algemeen erkende feestdagen?

Nederland kent de volgende algemeen erkende feestdagen:

- Nieuwjaarsdag
- Eerste en tweede paasdag
- Koningsdag
- Bevrijdingsdag (eens in de 5 jaar)
- Hemelvaartsdag
- Eerste en tweede pinksterdag
- Eerste en tweede kerstdag

Op die dagen zijn veel bedrijven, organisaties en instanties doorgaans gesloten. En als die die dag op een werkdag valt, hebben de werknemers vrij.

Tot 2015 was er geen wettelijke regeling over de loondoorbetaling op die algemeen erkende feestdagen. Veel werkgevers verleenden hun werknemers verlof met behoud van loon. Er waren ook bedrijven, die de vrije dag afboekten van het vakantietegoed of geen loon doorbetaalden.

Door een wijziging van art. 7: 625 BW ¹³is er nu duidelijkheid. De werkgever is verplicht het loon door te betalen als het bedrijf van werkgever gesloten is op een voor de werknemer gebruikelijke dag. En deze regel is ook van toepassing als de gebruikelijke werkdag samenvalt met een algemeen erkende feestdag waarop de werkgever het bedrijf heeft gesloten.

Deze regel houdt dus in dat iemand met een 5- daagse werkweek, van maandag tot en met vrijdag, die werkt in een bedrijf dat dicht is op de algemeen erkende feestdagen in 2017 6 extra verlofdagen met behoud van loon heeft. In 2018 zijn dat er 7.

Moet het werken op erkende feestdagen gecompenseerd worden met een andere vrije dag?

Wettelijk is dat niet geregeld. Dus het moet niet, tenzij de CAO, bedrijfsregeling of de individuele arbeidsovereenkomst dat voorschrijft.

Heeft werknemer recht op een vervangende vrije dag bij ziekte op de feestdag?

Ook dit is niet per wet geregeld. Een werknemer kan hier wel om vragen, maar de werkgever hoeft een dergelijk verzoek niet te honoreren.

¹³ Artikel 628 (BW)

1. De werkgever is verplicht het naar tijdruimte vastgestelde loon te voldoen indien de werknemer de overeengekomen arbeid geheel of gedeeltelijk niet heeft verricht, behoudens voor zover de werknemer de overeengekomen arbeid niet heeft verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werknemer behoort te komen.

17. Oproepkracht en vakantie

In de wet staan geen speciale regels over de vakantie-aanspraken van oproepkrachten. Dat betekent dat zij tenminste de wettelijke vakantieaanspraken opbouwen over de gewerkte tijd en dat zij recht hebben om de opgebouwde vakantie te genieten met behoud van loon. Ook is van belang dat in art. 7: 645 BW staat dat niet ten nadele van de wettelijke regels mag worden afgeweken.

Toch zien we dat met oproepkrachten, met een relatief kleine gemiddelde arbeidsduur een bijzondere afspraak kan worden gemaakt. Het gaat dan om een arbeidsduur van minder dan 12 uur gemiddeld en voor wie het werken van bijkomende aard is.

Met oproepkrachten met een gemiddeld klein aantal contracturen kan worden afgesproken, dat de werkgever de werknemer bij de (4-) wekelijkse of maandelijkse loonuitbetaling niet alleen het verdiende brutoloon betaalbaar zal worden gesteld, maar ook de in die periode verdiende vakantiebijslag en een vergoeding voor opgebouwde vakantie-uren. Dit wordt wel een all-in uurloon genoemd.

In 2009 heeft het Gerechtshof Amsterdam hierover een uitspraak gedaan in een geschil tussen de FNV en Albert Heijn supermarkten. Albert Heijn paste deze regel toe op de scholieren/ studenten die als oproepkracht werkzaam zijn. Een categorie personeel met een laag uurloon en die gemiddeld 6-7 uur voor AH werkten. Daarbij woog mee dat het periodiek uitbetalen van de vakantie-uren geen negatieve invloed heeft op de mogelijkheid voor de oproepkrachten om daadwerkelijk vakantie te genieten.¹⁴

In 2014 deed de kantonrechter aan de Rechtbank van Amsterdam een gelijksoortige uitspraak. In dit geval ging het om een Poolse oproepmedewerker die in een horeca gelegenheid in Amsterdam werkzaam was. Met hem was een uurloon afgesproken, inclusief vakantiegeld en inclusief de vergoeding voor de opgebouwde vakantie-uren. Bij de maandelijkse uitbetaling werden brutoloon, vakantiebijslag en vergoeding voor opgebouwde vakantie-uren apart vermeld op de loonstrook. Hij wilde graag blijven werken op basis van het all-in uurloon. Dat bleef hij doen tot het einde van zijn dienstverband. Na het ontslag diende de medewerker diverse loonvorderingen in omdat de werkgever geen (cao-) verhogingen had betaald en dat de all-in uurloon afspraak niet rechtsgeldig zou zijn. Omdat de werknemer bewust was blijven opteren voor het all-in uurloon en de werknemer wel in de gelegenheid was geweest om vakantie te genieten, en wat hij ook gedaan had, oordeelde de kantonrechter de all-in uurloon afspraak niet in strijd met de wet.¹⁵

Als u de all-in uurloon afspraak wilt toepassen, dient u de volgende voorwaarden te respecteren:

- Het mag niet gaan om een afkoop van vakantierechten. Met andere woorden, de werknemer moet nog gewoon vakantie kunnen opnemen.
- Het systeem mag er niet toe leiden dat de werknemer belemmerd wordt om daadwerkelijk vakantie op te nemen.
- De werknemer mag geen financieel nadeel van het all-in uurloon ondervinden.
- Er moet een schriftelijke afspraak aan ten grondslag liggen
- Op het loonstrookje moet duidelijk worden, wat het bruto- uurloon is, welk bedrag aan vakantiegeld en hoeveel uren vakantie-uren werden opgebouwd en tegen welk bedrag ze zijn vergoed.

¹⁴ Uitspraak van het Amsterdamse gerechtshof op 27 oktober 2009

¹⁵ Uitspraak Rechtbank Amsterdam op 10 januari 2014

18. Verlofrechten Wet arbeid en zorg

Naast de vakantiewetgeving, is er nog een wettelijke regeling op grond waarvan werknemers verlofrechten kunnen doen gelden, te weten de Wet arbeid en zorg¹⁶. Deze wet is bedoeld om te bevorderen dat werknemers in bijzondere situaties werk- en zorg plichten goed kunnen combineren. In het kader van deze special is het van belang te weten dat de Wet arbeid en zorg de volgende verlofvormen met behoud (70%) van het loon kent:

- Het **calamiteiten en kort verzuimverlof** met behoud van loon, voor de benodigde tijd, bedoeld voor zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden, zoals
 - Een calamiteit in de privésfeer waar de werknemer zijn werk voor moet onderbreken;
 - Het niet buiten werktijd afleggen van een bezoek aan een arts/ziekenhuis e.d. t.b.v. onderzoek en/of behandeling;
 - De **noodzakelijke** begeleiding naar het ziekenhuis/ arts van de vader of moeder, kind of partner of andere dierbare persoon die mede van jouw hulp in dit soort situaties afhankelijk is;
 - De bevalling van de partner van de werknemer;
 - Het overlijden en de begrafenis van een huisgenoot of direct familielid;
 - Het tijdens werktijd moeten voldoen aan een wettelijk opgelegde verplichting.
- Het **kortdurend zorgverlof** voor de **noodzakelijke** verzorging van de zieke, waarbij de partner de eerst aangewezen is en de kinderen in tweede instantie. Het gaat om verzuim met behoud van 70% van het loon, en na overleg met de werkgever op te nemen. Maximaal 2 x de wekelijkse arbeidsduur. Voor het kortdurend zorgverlof is belangrijk dat de werknemer de aangewezen persoon is of samen met bijvoorbeeld moeder en broers of zussen de aangewezen persoon is om de zorg te verlenen en dat de zorg verleend moet worden op de normale tijden van de werknemer en dat op die tijden anderen niet (voldoende) beschikbaar zijn.

Voor wat betreft de invulling van deze verlofrechten kunnen werkgevers op individueel niveau, in samenspraak met de OR of een personeelsvertegenwoordiging specifieke afspraken maken.

De Wet Arbeid en zorg biedt mogelijkheden om met toestemming of instemming van Ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging ten nadele van de werknemer af te wijken van bepaalde regelingen.

Zo kunt u met de OR/PVT afspraken maken over het aantal dagen dat de werknemer recht heeft op het calamiteitenverlof en het kort verzuim verlof met behoud van loon, bijvoorbeeld:

- Geen loondoorbetaling over deze dagen/uren of
- De eerste 8 uren op jaarbasis met behoud van loon en de meerdere uren niet of
- De eerste 16 uren op jaarbasis met behoud van loon en de meerdere uren niet of
- Een andere bedrijfseigen regeling.

Ook kunt u afspreken dat de genoten verloftijd voor het calamiteitenverlof, kortdurend zorg of langdurend zorgverlof wordt verrekend met de bovenwettelijke vakantiedagen van de werknemer.

¹⁶ Voor een volledig overzicht en uitleg van de regelingen uit deze wet verwijzen we u naar het Kennisdocument **Zorgverlof regelingen en de wet flexibel werken**. U vindt deze op de site van HR Services de Groot & Partners.

19. Ontwikkelingen in kort verzuim of bijzonder verlof met behoud van loon

In veel cao's en bedrijven is het aantal situaties waarvoor de werknemer in aanmerking komt voor kort verzuim verlof of bijzonder verlof met behoud van loon uitgebreider, dan de situaties die in de Wet arbeid en zorg staan beschreven. Voorbeelden van extra verlofrechten zijn:

- Een of meer dagen voor scholing of bevordering duurzame inzetbaarheid;
- Een of meer dagen voor een verhuizing;
- Een of meer dagen voor het afleggen van vak- examens;
- Een dag of dagdeel bij een huwelijksjubileum van de werknemer of zijn ouders;
- Het verlof met behoud van loon voor het bijwonen van vakbondsvergaderingen.

Ook zien we dat verlofrechten met behoud van loon voor huwelijkse festijnen, jubilea en familieomstandigheden minder vaak voorkomen of worden afgebouwd.

Andere tendensen zijn:

- Extra vrije dagen met behoud van loon voor scholing en (duurzame) inzetbaarheid.
- Verlof met behoud van loon aan werknemers die actief zijn met door de werkgever gepropageerde maatschappelijke dienstverlening/ vrijwilligerswerk of mantelzorg.

20. Alternatief: Verlof- budget model

Veel werknemers willen zeggenschap over hun tijd, en als dat wenselijk en/of nodig is, kunnen beslissen om tijdelijk verlof te nemen. Niet slechts voor vakantie, maar voor diverse andere redenen, zoals het kunnen bezoeken van een arts/specialist in het kader van voorlichting, onderzoek en of behandeling, en kunnen volgen van scholing, het kunnen voldoen aan een zorgvraag in de directe omgeving van de werknemer, of om tot rust te komen en/of om ziekte en ernstiger uitval te voorkomen.

Uit de voorgaande onderdelen is duidelijk geworden, dat het toepassen van de verschillende (wettelijke) regelingen de gecompliceerd kan zijn en dat de toepassing gemakkelijk kan leiden tot conflicten en patstellingen tussen werkgever en werknemer.

Gelukkig laat de wet ruimte voor overleg en oplossingen die passen bij uw bedrijf en bij deze tijd.

Visie

Het belang van de werkgever is, om de administratieve lasten en de praktische problemen rond en de kosten van de vakantie- en verlofregels te beperken en op zijn minst te beheersen.

Het belang van de werknemer is om vakantie en verlof te kunnen genieten op de momenten dat dat wenselijk of nodig, zonder dat dat zijn aantrekkelijkheid voor de werkgever vermindert.

En er is het belang van gelijke behandeling en zelfsturing.

In deze visie kan een eigen regie model op basis van een verlof budget bijdragen om beider belangen te dienen.

Apart verlof budget, naast wettelijk vakantiesaldo

In dit model krijgt elke werknemer de beschikking over een verlof budget, naast het wettelijk vakantiesaldo.

Het wettelijk vakantiesaldo bestaat uit de 20 vakantiedagen/ 160 vakantie-uren op jaarbasis bij een fulltime 5-daags dienstverband/ 40uwrige werkweek.

Het verlof budget omvat een door werkgever in overleg met de OR/PVT te bepalen aantal dagen/uren. Uit dit budget kan de werknemer de volgende vormen van verlof bekostigen:

- Verlof op dagen dat de onderneming gesloten is in verband met algemeen erkende feestdagen
- Verlof op dagen dat de onderneming op overige dagen is gesloten, zoals tussen Kerst en Oud en Nieuw of de dag na Hemelvaartsdag
- Calamiteitenverlof
- Kort verzuim verlof, dokters/ ziekenhuisbezoek voor de werknemer zelf
- Kort zorgverlof in verband met noodzakelijke begeleiding naar arts/ziekenhuis van mensen die aangewezen zijn op de hulp/zorg van de werknemer
- Kortdurend zorgverlof
- Verlof voor scholing en (vak-) examens
- Verlof voor onderzoeken naar en deelname aan activiteiten ter bevordering van de duurzame inzetbaarheid van de werknemer, zoals fitheids- en gezondheidstrainingen, loopbaan- en work/life balance coaching.
- Ziekteverlof, de eerste twee wachtdagen/ een wachtdag per ziektegeval;
- Verhuisverlof;
- Overig verlof.

Omdat bedrijfssituaties verschillen, zal het aantal dagen/uren voor het verlof budget kunnen verschillen. Ook kan een differentiatie naar personeelscategorieën wenselijk zijn. We sluiten af met een voorbeeld.

Voorbeeld

Bedrijf, adviesbureau, 5-daagse werkweek, 40-urige werkweek.

200 vakantie-uren (wettelijke en bovenwettelijk; 48 uur doorbetaald verlof op algemeen erkende feestdagen, 2 – 4 uur verlof voor bezoek aan arts, ziekenhuis, tandarts, fysiotherapeut e.d. Overige verlof op basis van wetgeving.

Verlof behoefte verschilt sterk per situatie werknemer. Merendeel heeft voldoende aan bestaand verlof. Klein aantal werknemers heeft behoefte aan meer verlof, zoals ziekteverlof, (kort) zorgverlof.

Aantal werknemers (met kinderen of andere zorgverplichtingen of om andere persoonlijke redenen, zoals work/life balance) stelt het op prijs als er meer verlofrechten zijn. Aantal werknemers kiest voor kortere gemiddelde arbeidsduur.

Huidige situatie	
Wettelijke vakantie- uren	160 uren met behoud van loon
Bovenwettelijke vakantie- uren	40 uren met behoud van loon
Verlof op algemeen erkende feestdagen	48 uren met behoud van loon
Regeling bezoek aan huisarts, ziekenhuis, tandarts en (fysio-) therapeut voor zichzelf of anderen	Maximaal 16 uur verlof met behoud van loon, meerdere uren voor eigen rekening
Calamiteiten/ kortdurend zorgverlof	Gebruik ligt op ca. 12 uur per werknemer gemiddeld
Scholing, examens etc.	16 uur per werknemer gemiddeld
Activiteiten op het gebied van duurzame inzetbaarheid	4 uur per werknemer gemiddeld
Overige doorbetaalde verlofvormen	4 uur per werknemer gemiddeld
Aantal uren ziekteverzuim per werknemer gemiddeld, gerekend over de eerste 2 dagen	20 uur per werknemer gemiddeld
Aantal uren ziekteverzuim, minus de hier boven genoemde uren	40 uur per werknemer gemiddeld
Aantal uren vakantie, verlof en verzuim met behoud van loon	360 uur
% gewerkte uren t.o.v. norm van 100%:	ca. 83%

In de praktijk hebben persoonlijke voorkeuren en persoonlijke omstandigheden invloed op het aanwezigheidsgedrag van de werknemers en daarmee op hun een (theoretische) productiviteit.

De werkgever wil zich liever niet inlaten met beoordeling of verzoeken om zorgverlof, calamiteitenverlof of anderszins kort verlof met behoud van loon verantwoord is, en wil kortdurend ziekteverzuim door middel van wachtdagen beperken. Ook wil werkgever acties op het terrein van duurzame inzetbaarheid en scholing bevorderen.

De werkgever wil een gelijkere behandeling van de werknemers. Daartoe stelt hij aan de OR/PVT voor om elke werknemer een verlofmand of budget ter beschikking te stellen, naast de wettelijke vakantierechten.

Werknemers die lopende het jaar door hun verlofrechten heen zijn, zijn vervolgens aangewezen op verlof zonder behoud van loon. Werknemers die hun budget niet volledig hebben gebruikt, kunnen ervoor kiezen om deze uitbetaald te krijgen en of een deel, maximaal 40 uren over te hevelen naar het volgende jaar.

Er wordt gekozen voor de volgende aanpak:

Nieuwe situatie	
Wettelijke vakantie- uren	160 uur
Verlofmand/ budget Uit deze mand/ dit budget moeten/ kunnen de volgende verloven met behoud van loon worden genoten:	160 uur
<ul style="list-style-type: none"> • Algemeen erkende feestdagen • Dagen waarop bedrijf om andere redenen gesloten (maximaal 24 uur per jaar te bepalen) 	48 Max. 24 uur
<ul style="list-style-type: none"> • Bezoek aan huisarts, ziekenhuis, tandarts en (fysio-) therapeut voor zichzelf of anderen • Ziekteverlof/ 2 wachtdagen vanaf eerste ziekmelding • Scholing • Activiteiten t.b.v. DI • Calamiteiten en kortverzuim verlof vanwege bijzondere persoonlijke omstandigheden • Kort (durend) zorgverlof • Verhuizing • Andere vormen van verlof. 	112 uren -/- aantal dagen/uren dat bedrijf om andere redenen gesloten is: (maximaal) 24 uur
Totaal vakantie- en verlof uren	320 uren