

Vakantieregeling

Vanaf 1 januari 2012 moeten werknemers hun wettelijke vakantiedagen (20 bij een volledig dienstverband) binnen zes maanden na het opbouwjaar opnemen. Daarna komen deze dagen te vervallen. Dit is een van de wijzigingen met betrekking tot de nieuwe vakantiewetgeving.

Daarnaast oordeelde het Europese Hof dat het mogelijk is om vakantie op te nemen tijdens ziekte, dat het recht om vakantiedagen op te nemen blijft bestaan indien de werknemer ziek is en dat niet genoten vakantiedagen bij het einde van het dienstverband uitbetaald moeten worden.

HUIDIGE SITUATIE

Opbouw vakantiedagen

Tot 2012 heeft een full time medewerker wettelijk recht op 20 vakantiedagen (artikel 7:634 BW). Daarnaast kent de cao de full time werknemer vijf extra of bovenwettelijke vakantiedagen toe en bevat de cao een regeling van extra bovenwettelijke vakantiedagen voor oudere werknemers. In de huidige situatie bouwt de zieke werknemer alleen de wettelijk minimum vakantiedagen op tijdens de laatste zes maanden van de ziekte. Een werknemer die twee jaar ziek is, bouwt geen 40 (2 x 20) maar 10 minimum vakantiedagen op. Over de opbouw van bovenwettelijke vakantiedagen tijdens ziekte mogen werkgever en werknemer andere afspraken maken.

Stuwmeer aan vakantiedagen

Vakantiedagen verjaren nu pas na vijf jaar, terwijl de werknemer tot op zekere hoogte, zelf kan bepalen wanneer hij de vakantiedagen opneemt. Bij bedrijfs-sluiting wegens vakantie moet een werknemer tenminste drie aaneengesloten weken vakantie per jaar opnemen (zie ook artikel 6.3 van de cao). Werkgevers die hun werknemers dwingen om alle vakantiedagen die per jaar worden opgebouwd in dat jaar op te nemen, komen van een koude kermis thuis. Dat blijkt uit diverse rechterlijke uitspraken. Wel geeft de cao de werkgever de mogelijkheid vijf vakantiedagen als collectieve snipperdag aan te wijzen.

Met de huidige regeling komt het geregeld voor dat een stuwmeer aan vakantiedagen ontstaat. Het legen van dit stuwmeer is vaak problematisch omdat vakantiedagen tijdens het bestaan van het dienstverband niet afgekocht kunnen worden, alleen verjaring na vijf jaren of tijdig gefaseerd opnemen van vakantiedagen kan het niveau van het stuwmeer verlagen.

NIEUWE SITUATIE

Vervaltermijn wettelijke vakantiedagen

Vanaf 1 januari 2012 treedt een drastische verandering op. Elke full time werknemer, ziek of niet, heeft recht op 20 wettelijke vakantiedagen en 5 bovenwettelijke vakantiedagen (oudere werknemers buiten beschouwing gelaten). Om de kosten te beperken is gekozen voor de introductie van een vervaltermijn van 6 maanden voor de 20 wettelijke vakantiedagen. Voor de vijf bovenwettelijke vakantiedagen geldt een verjaringstermijn van vijf jaar.

Voorbeeld

Een full time werknemer bouwt in een jaar 20 wettelijke vakantiedagen op. Zes maanden na het einde van het jaar blijkt dat hij er nog maar 10 heeft opgenomen. De 10 overgebleven dagen is hij daarna kwijt, tenzij hij door de werkgever niet in staat gesteld is om zijn minimum op te nemen. Deze werknemer bouwt ook 5 bovenwettelijke vakantiedagen op. Ook deze heeft hij niet opgenomen. Hiervoor geldt

g vernieuwd



dat deze blijven bestaan en pas na een termijn van 5 jaar verjaren.

Zieke werknemer en vakantiedagen

De grootste wijziging betreft de zieke werknemer. De zieke werknemer kan meestal gewoon vakantiedagen opnemen, tenzij de aard van de ziekte het genieten van vakantie verhindert. Een overspannen werknemer bijvoorbeeld kan meestal prima op vakantie, dat kan zelfs de genezing bevorderen. Als een werknemer niet in staat is vakantie op te nemen, en om die reden daar ook vanaf ziet, komen de (resterende) vakantiedagen niet te vervallen. De werknemer moet dan in staat gesteld worden vakantie op een ander tijdstip op te nemen. Als een langdurig zieke werknemer wel in staat is om de wettelijke minimum vakantiedagen op te nemen en hij ziet daar van af, dan komen de niet opgenomen vakantiedagen te vervallen.

Bovenwettelijke vakantiedagen en ziekte

Met een schriftelijke overeenkomst kan de afspraak worden vastgelegd

om bovenwettelijke vakantiedagen te verrekenen met ziekteperioden ongeacht de vraag of een werknemer in staat is vakantie op te nemen.

Registratie vakantiedagen

De verschillende behandeling van wettelijke minimum en bovenwettelijke vakantiedagen vergt een duidelijke vakantiedagenadministratie. Vanaf 1 januari 2012 moet de werkgever nauwkeurig registreren hoeveel vakantiedagen de werknemer op dat moment nog had staan. Voor de 'oude' vakantiedagen, wettelijk en bovenwettelijk, blijft de huidige situatie gehandhaafd. Deze verjaren na vijf jaar.

Voor vakantiedagen na 1 januari 2012 is het belang van goed bijhouden welke dagen worden opgebouwd en opgenomen (dagen van vòòr de nieuwe wet, nieuwe wettelijke dagen of nieuwe bovenwettelijke dagen) van belang. Ook hier treedt een wijziging op. Volgens de huidige wetgeving worden de oudste vakantiedagen het eerst opgenomen. Vanaf 1 januari 2012 worden de snel verjarende vakantiedagen als eerste afgeboekt.

DE VERANDERINGEN OP EEN RIJ:

- Wettelijke vakantiedagen verjaren na een half jaar (nu nog na vijf jaar)
- Tijdens ziekte bouwt men vakantiedagen op
- Tijdens ziekte kan de werknemer gewoon vakantiedagen opnemen. Is hij hiertoe in staat, maar neemt hij geen vakantiedagen op? Dan vervallen de vakantiedagen na een half jaar.
- Gescheiden registratie van opname wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen noodzakelijk.

Al met al bevat de nieuwe regeling mogelijkheden die thans ontbreken, zoals de schriftelijke afspraak om vakantiedagen met ziekteperioden te verrekenen en de korte vervalttermijn voor wettelijke vakantiedagen.



mr. B. Smid
advocaat voor
ondernemers