

NIEUWE VAKANTIEWETGEVING PER 1 JANUARI 2012

Opbouw vakantiedagen tijdens ziekte

De huidige vakantiewetgeving bepaalt dat een zieke werknemer slechts vakantiedagen opbouwt gedurende de laatste zes maanden van zijn arbeidsongeschiktheid. Zodra een werknemer dus langer ziek is dan 6 maanden bouwt hij minder vakantiedagen op dan een niet-zieke werknemer. Sinds de uitspraak van het Hof van Justitie van de EG van 20 januari 2009 (Schultz-Hoff/Stringer arrest) is echter duidelijk dat de huidige Nederlandse regeling met betrekking tot de opbouw van vakantiedagen bij volledige en gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid in strijd is met artikel 7 van de Europese richtlijn 2003/88/EG.

In de nieuwe regeling wordt geen onderscheid meer gemaakt in opbouw van minimum vakantie-rechten voor zieke en niet-zieke werknemers. De zieke werknemer krijgt recht op volledige opbouw van vakantiedagen (dat geldt althans voor de wettelijk minimum vakantiedagen, 20 op jaarbasis bij een fulltime dienstverband). Voor iemand die een werkweek heeft van 4 dagen, is het wettelijk minimum vakantiedagen 16. De CAO Technische Groothandel spreekt over 25 vakantiedagen maar ook hier geldt het aantal van 20 voor het wettelijk minimum bij een 5-daagse werkweek.

Vervaltermijn wettelijke vakantiedagen

Een belangrijke andere wijziging is de invoering van een vervaltermijn voor de minimum vakantiedagen. De nieuwe wet bepaalt dat de aanspraak op het wettelijk minimum aantal vakantiedagen, voor zover dan nog niet genoten, in beginsel 6 maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven vervalt. Met deze vervaltermijn wordt gestimuleerd dat alle werknemers daadwerkelijk tijdig hun minimum vakantie-recht effectueren. Deze bepaling komt daarnaast tegemoet aan de wens van de werkgever om (verdere opbouw van) stuwmeren aan vakantiedagen te voorkomen. De vervaltermijn voor bovenwettelijke vakantiedagen blijft vijf jaar.

Er zijn situaties denkbaar dat de werknemer niet in staat is geweest om de minimumvakantie op te nemen. In dat geval mogen de minimum vakantie-aanspraken niet vervallen. Het gaat hierbij om situaties dat de werknemer gedurende het gehele opbouwjaar en de daarop volgende 6 maanden om medische redenen of in verband met andere bijzondere omstandigheden (bijvoorbeeld bij langdurig zieke werknemers die gedurende die periode geheel zijn vrijgesteld van verplichtingen tot re-integratie) niet in staat is geweest om zijn minimum vakantie-recht te benutten. Voor deze vakantie-rechten blijft de verjaringstermijn van 5 jaar van toepassing. Voor de meeste werknemers zal echter gelden dat zij bij (een dreiging van) langdurige ziekte wel gehouden zijn tot het verrichten van vervangende arbeid of andere re-integratieverplichtingen. Het feit dat een werknemer niet aan zijn re-integratieverplichtingen voldoet, doet daar niet aan af en zal geen effect hebben op de toepassing van de vervaltermijn.

Welke vakantiedagen neem je als eerste op?

De wettelijke vakantiedagen worden als eerste 'opgebruikt'. Het is de bedoeling dat een werknemer elk jaar in ieder geval zijn wettelijke vakantiedagen opmaakt (een en ander in verband met de recuperatiefunctie van vakantiedagen en in uitzonderlijke gevallen zelfs aansprakelijkheid van de werkgever). Onder meer om die reden is gekozen voor een relatief korte vervaltermijn van 6 maanden. Als de werknemer zijn wettelijke vakantiedagen in enig jaar niet opneemt, dan vervallen deze dagen in beginsel na 6 maanden na afloop van dat jaar. Niet opgenomen wettelijke vakantiedagen behoeven niet te worden uitbetaald door de werkgever. Dit is op grond van artikel 7:640 lid 1 BW zelfs niet toegestaan (werknemer kan tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst geen afstand doen van zijn aanspraak op vakantie tegen vergoeding). Dit geldt ook in het jaar volgend op het jaar waarin de dagen zijn opgebouwd; artikel 7:640 lid 1 BW betreft een absoluut afkoopverbod. Eventuele bovenwettelijke vakantiedagen kennen geen vervaltermijn (alleen een verjaringstermijn van 5 jaren) en deze kan de werknemer dus blijven 'sparen'.

Let op: Verlofregistratie en arbeidsovereenkomsten/personeelsreglementen

De wijzigingen in de vakantiewetgeving kunnen betekenen dat u uw verlofregistratie moet aanpassen, waarbij onderscheid wordt gemaakt in opgespaarde vakantiedagen van vóór 1 januari 2012, wettelijke vakantiedagen van na 1 januari 2012 en de bovenwettelijke vakantiedagen van na 1 januari 2012. Daarnaast zou dit kunnen betekenen dat u uw bepalingen in arbeidsovereenkomsten en personeelsreglementen die zien op vakantie moet aanpassen.

Wat gebeurt er als een werknemer tijdens zijn/haar vakantie ziek wordt?

Een reeds bestaande wettelijke regeling die in 2012 niet wijzigt is de volgende.

In eerste instantie kunnen deze ziektedagen tijdens de vakantie niet van het totaal aantal vakantiedagen worden afgeschreven. *Maar u kunt als werkgever met de werknemer overeenkomen dat deze dagen wél van het totaal afgaan. WTG adviseert u dit ook te doen.* Dit moet u dan tevoren schriftelijk hebben afgesproken. Dit kan ook in een huishoudelijk reglement dat onderdeel uitmaakt van de arbeidsovereenkomst. Het gaat hier overigens alleen om de bovenwettelijke vakantiedagen. Voor het minimum aantal dagen (4 x de overeengekomen werkduur) kan dit niet worden afgesproken.

Meer informatie:

[WTG Helpdesk](#)