

## VAKANTIEDAGEN

Vakantie en verlof geregeld in BW boek 7 titel 10 artikelen 634 – 645

Dit artikel gaat niet over vakantiegeld.

### REGELS OMTRENT DE OPBOUW

#### Berekend op basis van periode met aanspraak op loon:

Hoofregel:

Opbouw recht op vakantiedagen gebaseerd op een tijdsperiode met aanspraak op loon.

(Doorbetaling van loon tijdens vakantie en ziekte is ook periode met aanspraak op loon, dus opbouw gaat door bij ziekte en vakantie)

Geen arbeid, toch opbouw vakantie:

- Tijdens onbetaalde vakantie
- Langdurig zorgverlof
- Deeltijd-WW
- Zwangerschap / bevalling / adoptieverlof / aanvullend geboorteverlof / betaald ouderschapsverlof
- Jeugdigen met leer/werk overeenkomst

#### Soorten vakantiedagen:

VAKANTIEDAGEN **GOED SPLITSEN** IN UW ADMINISTRATIE NAAR WETTELIJKE DAGEN EN BOVENWETTELIJKE DAGEN. APART BIJHOUDEN.

Wettelijke dagen zijn vakantiedagen die bij wet zijn toegekend. 4 keer het aantal uren dat de werknemer per week werkt.

Bovenwettelijke dagen zijn vakantiedagen die de werkgever of CAO meer toekend bovenop de wettelijke dagen.

#### Regels over vervallen van vakantiedagen:

Wettelijke vakantiedagen vervallen 6 maanden na kalenderjaar, mits het vervallen is medegedeeld door de werkgever aan de werknemer. Anders vervallen ze pas na 5 jaren na kalenderjaar. Anti-oppotregelingen zijn niet toegestaan. Inzage in administratie is niet voldoende. Jaarlijks op tijd schriftelijk mededelen hoeveel wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen open staan en meld dat de wettelijke vakantiedagen komen te vervallen. Bijvoorbeeld in november. Werkgever moet deze informatieplicht kunnen aantonen.

Wettelijke vakantiedagen kunnen NIET afgekocht worden. Alleen bij uit dienst gaan, is er sprake van uitbetalen van restdagen.

Kortom, wettelijke vakantiedagen vervallen NIET NA 6 MAANDEN NA KALENDERJAAR als de werkgever de werknemer niet informeert over het vervallen van de vakantiedagen. Hij moet hem in staat stellen de vakantiedagen op tijd op te nemen. Daar hoort dus ook informeren bij dat ze vervallen. Bij verzuim zijn ze 5 jaar geldig.

Bovenwettelijke vakantiedagen zijn 5 jaar geldig (na kalenderjaar) en vervallen daarna (dit is wettelijk geregeld). Deze dagen kunnen WEL afgekocht worden, mits wederzijdse instemming.

### **REGELS OMTRENT HET OPNEMEN**

Bovenwettelijk vakantiedagen kunnen dus bewust gedurende 5 jaar opgespaard worden naar een jaar waarin een lange vakantie gewenst wordt.

Werkgever moet overeenstemmen met wens van vakantie, tenzij hij gewichtige redenen heeft om zich ertegen te verzetten. Werkgever heeft 2 weken de tijd om schriftelijk bezwaar te maken.

Gewichtige redenen zijn piek bij seizoenswerk of klein bedrijf heeft geen vervanging en zou tijdelijk gesloten moeten worden. In gegronde situaties is zonder toestemming op vakantie gaan reden voor ontslag.

Natuurlijk moet de werkgever bij weigering van een vakantie de werknemer wel in staat stellen op een andere tijd op vakantie te gaan.

Werkgever is niet verplicht werknemer op vakantie te sturen. Werknemer is verantwoordelijk voor het opnemen van dagen.

#### *Werkgever heeft invloed op wanneer opnemen dagen:*

Werkgever kan dagen aanwijzen in arbeidsovereenkomst of CAO. Dit gebeurt met name tussen feestdagen en weekend.

Let op: Nationale en religieuze feestdagen (wettelijke feestdagen) zijn GEEN wettelijk geregelde verplichte vrije dagen. Dit is een groot misverstand. Een wettelijke erkende feestdag wil nog niet zeggen dat de werknemer vrij is. Dus werkgever en werknemer doen er goed aan schriftelijk vast te leggen of dagen als nieuwjaarsdag, koningsdag, Pasen, Pinksteren, hemelvaart en kerst vrije dagen zijn. Om misverstanden te voorkomen.

Werkgever kan in een arbeidsovereenkomst of CAO religieuze feestdagen aanwijzen als verplichte vakantiedagen. Een parttimer kan zo evenredig veel vakantiedagen mislopen en heeft dus recht op compensatie.

In plaats van wachtdagen kan werkgever schriftelijk regelen dat 1<sup>e</sup> ziekte dag een verplichte opname van een bovenwettelijke vakantiedag is.

Een verplichte vakantieperiode mag alleen als deze mogelijkheid in CAO of arbeidsovereenkomst is opgenomen.

#### *Samenloop van ziekte en vakantie:*

Ziek worden tijdens vakantie is in principe geen vakantiedagen afboeken. Dus moet werkgever paal en perk stellen in verband met misbruik.

Werkgever moet schriftelijk voorwaarden stellen voor situaties waarin werknemer op vakantie ziek wordt. Ziekte dagen zijn immers geen vakantiedagen. Voorwaarden zoals direct ziekmelding, adres en telefoonnummer opgeven waarop bereikbaar, lokale dokter medische verklaring, vakantie afbreken en naar huis, e.d.

Tijdens de ziekte zou een werknemer wel op vakantie mogen. Toestemming vragen aan werkgever. Eventueel raadplegen bedrijfsarts. De werkgever mag bij ziekte WEL vakantiedagen afboeken omdat dit het genezingsproces wellicht bespoedigd. Hier is wel maatwerk vereist. Werkgever doet er goed aan om schriftelijk vast te leggen in aovk of CAO dat bij ziekte op vakantie gaan altijd vakantiedagen kost. Dan heeft de werkgever het vooraf medegedeeld.

Een zieke parttimer die op vakantie gaat verliest een hele vakantiedag en niet naar rato van de dag.

Overigens als de werkgever instemt worden ziektedagen geen vakantiedagen bij een vakantie van een zieke werknemer. En als de werknemer instemt worden ziektedagen wel vakantiedagen bij vakantie van de werknemer tijdens ziekte.

Situatie: bij de aanvraag van vakantie is de werknemer nog niet ziek en de werkgever keurt de vakantie goed. De werknemer wordt voor zijn vakantie ziek en gaat toch op vakantie. Werkgever moet dan voor de vakantie melden dat deze vakantie wel vakantiedagen kost. Want hij moet op zijn instemming terugkomen omdat de situatie anders is.

#### Werkgever moet grondige administratie bijhouden:

Gezien de opbouw van 2 soorten vakantiedagen met verschillende regels van vervallen ervan en het opnemen van vakantiedagen, moet een grondige administratie worden bijgehouden.

Zonder administratie verliest de werkgever bij rechtszaken vanwege gebrek aan bewijs.

### **REGELS OMTRENT NEGATIEF SALDO**

Werkgever gerechtigd opnemen van vakantiedagen te weigeren bij negatief saldo. Dit komt voor bij kort in dienst zijn of te lange vakantie.

Indien werkgever wel toestemming voor vakantie bij negatief saldo geeft, ook schriftelijke afspraak maken (in aovk of CAO) dat bij eventueel uit dienst gaan, een negatief saldo zal worden ingehouden van loon. Bij verzuim van deze aankondiging komen boventallige vakantiedagen voor rekening van werkgever.

Gebruikelijke oplossing is verrekenen met toekomstige opbouw indien mogelijk.

### **REGELS OMTRENT UITBETALEN VAKANTIEDAGEN**

#### Uitbetalen bij uit dienst gaan:

Bij zwaarwegende argumenten kan werkgever verlangen dat werknemer tot einde doorwerkt. Werkgever mag werknemer niet verplichten vakantiedagen op te maken voor het einde.

Zowel restant wettelijke als bovenwettelijke vakantiedagen worden uitbetaald.

Omrekening vakantiedagen naar geldswaarde is tegen 100% van uurloon laatstverdiende loon. Dus zit een langdurig zieke in de 2<sup>e</sup> jaar van ziekte en krijgt hij 70% van zijn loon doorbetaald, dan nog moeten de vakantiedagen tegen 100% uitbetaald worden.

*Uitbetalen vakantiedagen op verzoek:*

Dit kan NIET bij wettelijke vakantiedagen. Voor bovenwettelijke vakantiedagen is dit dus afkoop.

Omrekening bovenwettelijke vakantiedagen naar geldswaarde is tegen 100% van uurloon laatstverdiende loon. Dus zit een langdurig zieke in de 2<sup>e</sup> jaar van ziekte en krijgt hij 70% van zijn loon doorbetaald, dan nog moeten de vakantiedagen tegen 100% uitbetaald worden.

-----

De administratie van vakantiedagen is onderdeel van Personeelsadministratie, niet van Human Resource en niet van de salarisadministratie. Er is wel interactie.

-----

Opgesteld 22 maart 2024. Copyright Check! Administratie- en Belastingadvieskantoor