

Vakantiewetgeving in een notendop

Vakantiedagen: opbouw, verval en verjaring

- Een werknemer heeft jaarlijks recht heeft op vier keer de overeengekomen arbeidsduur per week. Dit zijn de **wettelijke** vakantiedagen. Het is niet mogelijk van dit wettelijke minimum af te wijken ten nadele van de werknemer.
- Je mag wel in het voordeel van de werknemer afwijken. De extra vakantiedagen boven op het wettelijk minimum zijn de **bovenwettelijke** vakantiedagen. Het recht op bovenwettelijke vakantiedagen wordt afgesproken in een cao of in een arbeidsovereenkomst.
- **Wettelijke** vakantiedagen die niet binnen een half jaar na het jaar van ontstaan van het recht zijn opgenomen, vervallen. Maar als de werknemer redelijkerwijs niet in staat was om die vakantiedagen op te nemen dan geldt er een verjaringstermijn van vijf jaar.
- Voor **bovenwettelijke** vakantiedagen geldt standaard een verjaringstermijn, deze is vijf jaar.
- Zijn niet alle in dat kalenderjaar opgebouwde vakantiedagen opgenomen, dan gaan de resterende vakantiedagen mee naar het volgende jaar. De dagen die als eerste komen te vervallen c.q. verjaren worden bij opname van vakantie als eerste afgeboekt.
- De werkgever is verplicht de werknemer tijdig en schriftelijk te informeren over het verlofsaldo van de werknemer en het dreigende verval van de dagen. Doe je dit niet, dan vervallen de wettelijke dagen niet.
- De werkgever moet aantonen dat zij de werknemer op tijd heeft geïnformeerd over het vervallen van de wettelijke vakantiedagen, de werkgever hoeft de werknemer niet te verplichten op vakantie te gaan. De werkgever is verplicht om de werknemer ieder jaar in de gelegenheid te stellen om zijn wettelijke vakantiedagen op te nemen. Het is aan de werknemer of die daar gebruik van wil maken.

Arrest **Hoge Raad** over verval en verjaring van wettelijke dagen (ECLI:NL:HR:2023:955)

Als de werkgever niet aan zijn verplichting voldoet om de werknemer:

- a. te stimuleren zijn wettelijke vakantiedagen op te nemen en
 - b. ook in staat te stellen dat te doen en
 - c. hem te informeren over het verlies van niet-opgenomen vakantiedagen
- dan kan dat niet tot verval of verjaring van die vakantiedagen leiden.

Dit geldt voor de vier weken vakantie waarop de werknemer op grond van de Europese regelgeving minimaal recht heeft (bij een voltijds dienstverband). De dagen die dit minimum te boven gaan, de bovenwettelijke vakantiedagen, mogen anders worden behandeld.

Het vaststellen van de vakantie

- Stelt de werkgever of de werknemer de vakantie vast? De werkgever stelt de vakantie vast overeenkomstig de wensen van de werknemer, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten. De werkgever moet binnen twee weken op de vakantieaanvraag reageren. Als de werkgever eventuele gewichtige redenen niet binnen deze termijn schriftelijk heeft gecommuniceerd, dan is de vakantie vastgesteld overeenkomstig de wensen van de werknemer.
- Wat zijn in dit verband gewichtige redenen? Hierbij moet je denken aan dat de bedrijfsvoering ernstig wordt verstoord door de vakantie van de werknemer. Dit kan zich voordoen in een piekperiode. Het gaat hierbij wel om een belangenafweging. De gevolgen van de verstoring van de bedrijfsvoering moet de werkgever afwegen tegen de gevolgen die de afwijzing heeft voor de werknemer.
- Wat als de werkgever een goedgekeurde vakantieaanvraag alsnog wil wijzigen? Ook dit kan om gewichtige redenen. Als de werknemer schade lijdt door deze wijziging, moet de werkgever deze schade vergoeden.
- Is zonder toestemming op vakantie gaan een reden voor ontslag? Als de werkgever de vakantieaanvraag heeft afgewezen en de werknemer gaat toch op vakantie kan dit een dringende reden voor ontslag opleveren. De bewijslast van geen toestemming ligt bij de werkgever.

Vakantiedagen en ziek

- Mag de werknemer op vakantie gaan tijdens ziekte? Ja tijdens een ziekteperiode heeft een werknemer nog steeds recht op vakantie, mits de werkgever toestemming geeft. Voorwaarde is dat de vakantie het herstel van de werknemer niet in de weg staat. Vandaar dat er ook goedkeuring van de bedrijfsarts of arbodienst nodig is.
- Welk loon ontvangt de zieke werknemer tijdens de vakantie? Tijdens de opgenomen vakantiedagen wordt 100% van het loon uitbetaald, ook als de werknemer op dat moment bijvoorbeeld 70% aan loon doorbetaald krijgt vanwege ziekte.
- Gaan de vakantiedagen van het vakantiesaldo af? Ja, de werknemer neemt vakantiedagen op. Hierbij wordt het aantal uur dat de werknemer gewoonlijk werkt aan vakantie opgenomen. Dus wanneer een werknemer vier, in plaats van acht uur per dag werkt vanwege zijn ziekte, worden er acht uur van zijn vakantiesaldo afgeschreven als hij een dag vrij neemt.
- Moet de werknemer zich bij ziekte tijdens vakantie ook ziek melden bij de werkgever? Ja, de werkgever kan om een verklaring van een arts vragen. De werknemer dient ook te melden wanneer hij weer beter is.

Arrest **Hoge Raad** over het afboeken van vakantiedagen van een zieke werknemer door werkgever (ECLI:NL:HR:2023:1603)

Kan werkgever op grond van art. 7:638 lid 8 BW vakantiedagen van werknemer afboeken indien werknemer, nadat zijn vakantie is vastgesteld, ziek wordt en vervolgens met toestemming van bedrijfsarts op vakantie gaat?

De Hoge Raad oordeelt dat een werknemer uitdrukkelijk en gericht dient in te stemmen met het afboeken van vakantiedagen. Het is niet voldoende – zoals in dit geval was gebeurd – dat de werknemer die ziek is geworden nadat zijn vakantie is vastgesteld en voordat deze vakantie is aangevangen, aan de bedrijfsarts, zijn leidinggevende of de werkgever kenbaar maakt dat hij nog met vakantie wil gaan. Hieruit kan niet worden afgeleid dat de werknemer ook heeft ingestemd met het afboeken van vakantiedagen.

Vakantiebestemming

- Mag de werkgever vragen naar de vakantiebestemming van de werknemer? Ja, maar de werknemer is niet verplicht om hierop antwoord te geven. Werknemers hebben de vrijheid om te bepalen hoe zij hun vakantiedagen doorbrengen.

Tot slot

- Mag de werkgever de werknemer storen tijdens de vakantie? Nee, de werkgever kan de werknemer niet verplichten om tijdens opgenomen vakantie werkzaamheden te verrichten. Dit vanwege de recuperatiefunctie van de vakantie. Ook als zich een urgente situatie voordoet betekent vakantie dat de werknemer niet gestoord mag worden. Als de werknemer er mee instemt dat hij - in geval van een urgente situatie- gestoord mag worden, maak hier dan concrete afspraken over.