

INZICHT IN VAKANTIE



Lexence

Opbouw en systematiek

Een werknemer heeft minimaal recht op viermaal de overeengekomen arbeidsduur per week aan vakantie (het wettelijke minimum). Voor een werknemer met een contractsomvang van 40 uur per week betekent dit een wettelijke vakantieaanspraak van 20 dagen per jaar. Gedurende de vakantie behoudt een werknemer zijn recht op loon.

In de praktijk kiezen werkgevers er vaak voor om bovenop het wettelijke minimum een aantal extra dagen toe te kennen. Dit worden bovenwettelijke vakantiedagen genoemd. Ter illustratie: als een werknemer met een contractsomvang van 40 uur per week recht heeft op 25 vakantiedagen per jaar, bestaat deze aanspraak dus uit 20 wettelijke en 5 bovenwettelijke vakantiedagen.

Feestdagen

Het is niet wettelijk verplicht werknemers op nationale feestdagen vrij te geven. Toch staat meestal in een cao, personeelsreglement of in de arbeidsovereenkomst dat bepaalde feestdagen vrije dagen zijn. Vrij op een feestdag is dus (vaak) een extra vrije dag bovenop de vakantiedagen.

Vaststellen vakantie

Het uitgangspunt is dat een werknemer zelf mag bepalen of, wanneer en hoe lang hij vakantie opneemt. Een werkgever moet dus instemmen met een vakantieverzoek, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten. Ook een al vastgestelde vakantie kan een werkgever alleen wijzigen op grond van een gewichtige reden én na overleg met de werknemer. De schade die de werknemer ten gevolge van een wijziging lijdt, moet door de werkgever worden vergoed.

Let op: als een werkgever niet binnen twee weken na ontvangst van de vakantieaanvraag reageert, wordt de vakantie vastgesteld overeenkomstig de wensen van de werknemer.

Verplichte vrije dagen aanwijzen

Het is toegestaan om als werkgever vooraf een vaste vakantieperiode of vakantiedag aan te wijzen. Dit moet dan wel vooraf zijn overeengekomen in de cao of in de arbeidsovereenkomst.

Uitbetaling van (nog) niet genoten vakantie

Door de werknemer opgebouwde wettelijke vakantiedagen mogen tijdens de arbeidsovereenkomst niet worden afgekocht (uitbetaald). Dit geldt ook voor de wettelijke vakantiedagen die zijn doorgeschoven naar een volgend jaar. Bovenwettelijke vakantiedagen mogen wél worden afgekocht, maar alleen als de werkgever en de werknemer dit schriftelijk hebben afgesproken.

Let op: het wordt wel toegestaan om een werknemer vrije dagen te geven, maar het loon over deze vrije dagen bij vooruitbetaling te voldoen (door middel van 'all-inloon'). Dit wordt vaak gedaan bij oproepkrachten. Essentieel is dan dat de salarisspecificatie duidelijk aangeeft welk deel van het uitbetaalde loon op de opgebouwde vakantiedagen ziet.

Zo wordt voorkomen dat een werknemer (met terugwerkende kracht) aanspraak maakt op loon over de opgenomen vrije dagen.

Samenloop ziekte

In principe mogen zieke werknemers gewoon op vakantie.¹ Gedurende deze vakantiedagen heeft een zieke werknemer recht op 100% van het loon (in plaats van eventueel gekort loon tijdens ziekte).

Verder is het beperkt mogelijk om ziekteperioden aan te merken als vakantiedagen. Dit mag alleen voor bovenwettelijke vakantiedagen. Een werknemer kan hier tijdens de ziekte mee instemmen. Een andere optie is dat op voorhand (schriftelijk) wordt overeengekomen dat ziekteperioden worden aangemerkt als vakantiedagen. Deze mogelijkheid is beperkt tot de bovenwettelijke vakantiedagen van het lopende jaar.

Vakantiedagen meenemen en vervallen

Als werknemers aan het einde van het jaar vakantiedagen over hebben, kunnen zij deze meenemen naar het volgende jaar. Een afspraak in de arbeidsovereenkomst dat vakantiedagen niet of slechts beperkt mogen worden meegenomen naar volgend jaar is niet geldig.

Wettelijke vakantiedagen vervallen zes maanden na de laatste dag van het jaar waarin de aanspraak is opgebouwd. Wettelijke vakantiedagen over 2022 moeten dus vóór 1 juli 2023 worden opgenomen. Daarna vervallen ze. Let op: een werkgever kan zich alleen met succes op de vervaltermijn beroepen als hij de werknemer er tijdig en nauwkeurig² over heeft geïnformeerd dat zijn vakantiedagen dreigen te vervallen én hem in staat heeft gesteld om deze alsnog op te nemen.³ Voor bovenwettelijke vakantiedagen geldt deze korte vervaltermijn niet. Hiervoor geldt een verjaringstermijn van vijf jaar.

Let op: tenzij anders overeengekomen, is het uitgangspunt dat de dagen die als eerste vervallen c.q. verjaren als eerste van het vakantietegoed moeten worden afgeboekt.

Einde arbeidsovereenkomst

Een werknemer die uit dienst gaat kan ervoor kiezen om de resterende vakantiedagen op te nemen voordat de arbeidsovereenkomst eindigt, maar dit hoeft niet. Als er bij het einde van de arbeidsovereenkomst nog vakantiedagen resteren moet de werkgever de resterende vakantiedagen uitbetalen. De werkgever is verplicht een verklaring aan de werknemer af te geven waaruit blijkt hoeveel vakantie-rechten de werknemer heeft opgebouwd aan het einde van zijn arbeidsovereenkomst. Met deze verklaring kan een werknemer voor die dagen bij een nieuwe werkgever onbetaald verlof krijgen.

Vragen over vakantiewetgeving?

Neem gerust contact op.

Nina Nypels

E: n.nypels@lexence.com

M: +31 6 1149 9492



¹ Een werkgever kan een verzoek tot vakantie alleen weigeren indien 'gewichtige redenen' zich hiertegen verzetten, bijvoorbeeld omdat vakantie de genezing belemmert.

² Wij raden aan om werknemers (ook) individueel over hun vakantiesaldo te informeren.

³ De vervaltermijn geldt niet als de werknemer niet in staat geweest vakantiedagen op te nemen.