

Voor- en nadelen voor de werkgever

Vijf vragen over de nieuwe vakantiewetgeving

De nieuwe vakantiewetgeving brengt belangrijke veranderingen met zich mee. Aan de ene kant leidt de wet tot extra kosten en stelt zij hogere eisen aan de vakantie-administratie van een bedrijf, aan de andere kant gaat zij verlostuwmeren tegen. Wat u als werkgever in ieder geval moet weten over wetswijziging, voor die op 1 januari 2012 in werking treedt.

TEKST: MARCO VEENSTRA, FOTO: SHUTTERSTOCK



Marco Veenstra
is senior adviseur juridische zaken bij AWWN.



1 WAT GAAT ER VERANDEREN?
De Nederlandse vakantiewetgeving wordt aangepast aan de Europese Arbeidstijdenrichtlijn. De wetswijziging brengt twee belangrijke veranderingen met zich mee. De eerste heeft te maken met de opbouw van vakantiedagen bij ziekte. In tegenstelling tot de huidige praktijk, bouwen ook zieke of arbeidsongeschikte werknemers voortaan volledig wettelijke vakantierechten op. Op dit moment bouwt een werknemer die volledig arbeidsongeschikt is alleen over de laatste zes maanden van zijn ziekte vakantiedagen op, en een werknemer die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is alleen over het deel dat hij werkt. Dat verandert nu dus. Alle werknemers, ook zieke, hebben (op fulltime basis) recht op ten minste vier weken aan wettelijke vakantiedagen. De tweede verandering is een maatregel om werknemers te stimuleren hun wettelijke vakantiedagen zoveel mogelijk op te nemen: er komt een vervalttermijn van een half jaar. De gedachte erachter is dat die wettelijke vakantiedagen zijn bedoeld om bij te komen en op te laden – nadrukkelijk niet om op te sparen.

2 WAT BETEKT HET IN DE PRAKTIJK?
De nieuwe regeling maakt het eenvoudiger om het opgebouwde vakantietegoed

bij ziekte te berekenen. Nadeel is dat de uitbreiding van de vakantieopbouw bij ziekte ook tot extra kosten leidt. Een werknemer met een fulltime contract die twee jaar volledig ziek is, bouwt over deze periode in de huidige situatie tien wettelijke vakantiedagen op. Straks kunnen dat er veertig zijn. Dit is een aanzienlijke kostenstijging. Daar staan dan wel twee dingen tegenover. Voortaan is het mogelijk tijdens de ziekte van een werknemer vakantiedagen af te boeken: als een zieke werknemer met vakantie gaat, moet hij dit zijn werkgever melden; deze kan de dagen vervolgens van het verlofsaldo afboeken. Zieke werknemers moeten er voorts rekening mee houden dat wettelijke vakantiedagen beperkt houdbaar zijn, want ook voor hen geldt de vervalttermijn van een half jaar. Voorwaarde is dat hij redelijkerwijs in staat moet zijn

geweest om z'n wettelijke vakantiedagen op te nemen.

3 HOE ZIT HET MET DIE VERVALTERMIJN?

De wettelijke vakantiedagen vervallen een half jaar na afloop van het kalenderjaar waarin ze zijn opgebouwd – oftewel, ze moeten vóór 1 juli van het volgende jaar zijn opgenomen. Een uitzondering geldt als de werknemer om medische redenen of bijzondere omstandigheden niet in staat is geweest vakantie op te nemen. Van dat laatste is bijvoorbeeld sprake als de werkgever hem geen gelegenheid heeft gegeven (voldoende) vakantie op te nemen. Van medische redenen is sprake als de werknemer geen re-integratieverplichtingen zijn opgelegd, bijvoorbeeld omdat hij in een ziekenhuis is opgenomen.

De vervalttermijn van een halfjaar is alleen

van toepassing op de wettelijke vakantiedagen. Voor bovenwettelijke vakantiedagen blijft een verjaringstermijn van vijf jaar van kracht.

4 WAAR MOET DE WERKGEVER ZICH OP VOORBEREIDEN?

De nieuwe wet dwingt werkgevers hun vakantiebeleid opnieuw te bekijken en hun administratie opnieuw in te richten. Naast het onderscheid tussen wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen, moet de werkgever nu namelijk ook gaan bijhouden wanneer de dagen vervallen of verjaren. Als de werknemer een vakantiedag opneemt, moet de werkgever registreren wat voor soort dag dit is: een wettelijke of een bovenwettelijke. Omdat wettelijke vakantiedagen eerder vervallen dan bovenwettelijke, moet de werknemer voortaan eerst de wettelijke vakantie-

dagen opnemen. Aangezien de werkgever moet bijhouden wanneer dagen vervallen of verjaren, stelt dit hogere eisen aan de vakantieadministratie.

5 SCHEPT DE WIJZIGING OOK KANSSEN?

Voor elke sector of cao zijn oplossingen op maat nodig. Door goed verlofbeleid kan de werkgever er niet alleen voor zorgen dat de werknemers hun rust krijgen, maar ook meteen (een deel van) de administratieve problemen oplossen. Bijvoorbeeld door in de cao of arbeidsovereenkomst af te spreken dat de werknemer zijn vakantiedagen zoveel mogelijk opneemt in het jaar waarin hij deze dagen opbouwt. En als er aan het einde van het jaar toch nog dagen overblijven, dat de werkgever dan kan bepalen wanneer deze moeten worden opgenomen. Dit vereist naast goede

afspraken in cao of arbeidsovereenkomst ook dat de werknemers hun vakantiedagen daadwerkelijk kunnen opnemen. Daarmee voorkomt de werkgever meteen dat er stuwmeren van vakantiedagen ontstaan.

De vakbonden zijn niet erg enthousiast over de vervalttermijn van een half jaar. De kans bestaat dat zij in cao-onderhandelingen willen afspreken de vervalttermijn op te rekken of te laten vervallen en dat zij voor de wettelijke vakantiedagen ook een verjaringstermijn van vijf jaar willen afspreken. Op korte termijn heeft dit als voordeel dat de werkgever zijn vakantie-administratie niet hoeft aan te passen. Maar dit kan ertoe leiden dat werknemers hun dagen niet tijdig opnemen. Dat is niet alleen in strijd met de bedoeling van de Arbeidstijdenrichtlijn, maar ook met die van de Nederlandse wetgeving. ■

Op de site van AWWN vindt u een overzicht met veel gestelde vragen over de Nederlandse vakantiewetgeving. Kijk op www.awvn.nl/faq-wijziging-vakantiewetgeving.

AWVN-checklist verlof

AWVN heeft een checklist met 22 vragen en aandachtspunten om samen met de werkgever te onderzoeken of en hoe de verlofregelingen in een bedrijf aanpassing behoeven. Daarbij komen aan de orde de soorten verlof die in een bedrijf van toepassing zijn, de opbouw en opname van verlof, de mogelijkheden om verlof te kopen of te verkopen, de doelen van verlof inclusief knelpunten en bijzonderheden, en de manier waarop de administratie van vakantiedagen plaatsvindt. Op basis van deze inventarisatie kan het verlofbeleid worden aangepast. Meer informatie: AWWN-werkgeverslijn, 070 850 86 05, werkgeverslijn@awvn.nl.