

Nieuwe vakantiewetgeving: vakantiedagen sneller opmaken

Per 1 januari 2012 kunnen werknemers hun vakantiedagen minder lang opsparen. Situaties waarin een werknemer nog een stukje meer aan vakantiedagen tegoed heeft, zijn op termijn voorbij. Werknemers moeten als gevolg van de nieuwe vakantiewetgeving sneller hun vakantiedagen opmaken. Wie dat niet doet, kan zijn of haar vakantiedagen kwijtraken.

Uitspraak Europese Hof

De nieuwe vakantieregeling is een gevolg van een uitspraak van het Europese Hof van Justitie dat bepaalde dat zieke werknemers dezelfde rechten hebben als gezonde werknemers. In deze whitepaper leggen we uit wat de regeling betekent en wat de gevolgen zijn voor u als werkgever.

Drie factoren

De nieuwe vakantiewetgeving heeft betrekking op drie factoren:

- De opbouw van vakantie bij ziekte en arbeidsongeschiktheid
- Het opnemen van vakantie bij ziekte en arbeidsongeschiktheid
- De vervaltermijn van de vakantiedagen

Wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen

Voor we dieper ingaan op de nieuwe vakantiewetgeving, is het van belang om het verschil uit te leggen tussen wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen. Iemand die fulltime werkt, heeft per jaar recht op 20 wettelijke vakantiedagen. Alle vakantiedagen die hij of zij daar bovenop heeft conform de individuele arbeidsovereenkomst of de cao, vallen onder de zogenoemde bovenwettelijke vakantiedagen. De werknemer moet ieder jaar van de werkgever de gelegenheid krijgen om de wettelijke vakantiedagen op te nemen.

Opbouw vakantie bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

In Nederland was het tot voor kort zo geregeld dat zieke werknemers slechts vakantie konden opbouwen tijdens de laatste zes maanden van de arbeidsongeschiktheid. Daarin is door de nieuwe vakantiewetgeving nu verandering gekomen. Vanaf 1 januari 2012 is er geen onderscheid meer in opbouw van vakantiedagen tussen zieke en gezonde werknemers. Zieke werknemers hebben net als andere werknemers recht op wettelijke vakantiedagen. Voor de opbouw van bovenwettelijke vakantiedagen bij ziekte kunnen er individueel of per cao nog wel afwijkende afspraken worden gemaakt.

Opnemen van vakantie bij ziekte

Door de nieuwe vakantiewetgeving gaan zieke werknemers in principe ook vakantie opnemen. De nieuwe wet gaat er namelijk vanuit dat het herstellen en uitrusten in de vakantie (de zogeheten recuperatiefunctie) voor zieke werknemers net zo belangrijk is als voor gezonde werknemers. Dit betekent in de praktijk dat vanaf 1 januari 2012 gezonde én zieke werknemers hun wettelijke vakantiedagen gaan opnemen.

Vervaltermijn vakantiedagen

Met ingang van 2012 moet een werknemer zijn of haar wettelijke vakantiedagen binnen anderhalf jaar waarin ze zijn opgebouwd opmaken. Voorheen was dit vijf jaar. Voor 2012 betekent dit dat de wettelijke vakantiedagen op 1 juli 2013 opgenomen moeten zijn, anders komen ze te vervallen. De bovenwettelijke dagen blijven nog steeds vijf jaar geldig. Hetzelfde geldt voor de opgespaarde dagen van vóór 2012. Let op: er kunnen uitzonderingen bestaan, waardoor de dagen toch niet vervallen.

Te denken valt aan de situatie waarin de werknemer door toedoen van de werkgever zijn dagen niet heeft kunnen gebruiken.

Grote manco

De wet zegt overigens alleen wat over de wettelijke vakantiedagen en dat is gelijk het grote manco van de nieuwe wetgeving. Over de bovenwettelijke vakantiedagen wordt weinig gezegd. Ook over andere soorten van verlof als atv en compensatie in tijd vanwege overwerk is in de wet niets terug te vinden. En hoe gaat een bedrijf om met vakantie als het onder een cao valt? In veel cao's is bijvoorbeeld geregeld dat werknemers 25 vakantiedagen hebben. Geldt voor (een deel van) de vakantiedagen gebaseerd op de cao ook de vervaltermijn voor wettelijke vakantiedagen of is een verval van alle 25 vakantiedagen pas na 5 jaar toegestaan? Voor bedrijven die onder een cao vallen, is het dan ook verstandig om te checken wat de exacte gevolgen zijn. Dit kan ook weer per cao verschillen.

Administratie opnieuw inrichten

Met de nieuwe vakantiewetgeving moeten bedrijven in ieder geval hun verlofadministratie en verlofregistratie goed bekijken. Hoe ga je administratief om met wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen die ook nog eens een uiteenlopende vervaltermijn hebben? En dan heb je ook nog eens te maken met niet opgenomen vakantiedagen van voor 2012.

Er is dus een verlofadministratie nodig waarin een werkgever minimaal onderscheid maakt tussen:

- alle nog niet opgenomen vakantiedagen per 31-12-2011, waarvoor nog een vervaltermijn van 5 jaar geldt
- de wettelijke vakantiedagen vanaf 1-1-2012, waarvoor een vervaltermijn van zes maanden geldt
- de bovenwettelijke vakantiedagen vanaf 1-1-2012 waarvoor een vervaltermijn van vijf jaar geldt
- de vakantiedagen van zieke werknemers tot 31-12-2011