

Recht v!ert recht



Sandra Sanchez, 2 work, bestuurslid NVP regio Midden Nederland

Vakantieopbouw en -opname tijdens ziekte

Bij de meeste van jullie zal het bekend zijn: vanaf 1 januari 2012 gaat er het een en ander veranderen in de vakantiewetgeving. Maar wat wijzigt er nu precies en wat betekent dat voor de praktijk?

Op basis van de huidige wet bouwt een volledig arbeidsongeschikte werknemer alleen vakantiedagen op over de laatste zes maanden van zijn arbeidsongeschiktheid. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid bouwt de werknemer wel over de gehele arbeidsongeschiktheidsperiode vakantiedagen op, maar dan alleen over het gedeelte dat hij arbeidsgeschikt is.

Nieuwe regelgeving

Omdat de huidige regelgeving in strijd blijkt te zijn met Europese regelgeving, komt vanaf volgend jaar de beperkte opbouw van vakantiedagen voor arbeidsongeschikte werknemers grotendeels te vervallen. Vanaf dan zullen zij wat betreft de wettelijke vakantiedagen namelijk recht hebben op dezelfde opbouw als een niet arbeidsongeschikte werknemer. Het wettelijke aantal vakantiedagen is per jaar gelijk aan 4 maal de met de betreffende werknemer overeengekomen arbeidsduur per week. Alle extra toegekende vakantiedagen zijn bovenwettelijk, en daar ziet de wetswijziging niet op. De wet zal overigens ook niet met terugwerkende kracht in werking treden.

Voor de arbeidsongeschikte werknemer is dit dus een positieve wetswijziging. Zij bouwen meer vakantie op. Daar staat echter wel tegenover dat zij op basis van de nieuwe wet vakantiedagen zullen moeten opnemen indien zij tijdelijk vrijgesteld willen worden van hun reïntegratieverplichtingen. In de huidige situatie bestond die verplichting in principe niet en gebeurde dat dus ook niet tot zelden.

Verval vakantiedagen

Op basis van de huidige wetgeving verjaren opgebouwde wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen pas na 5 jaar. Omdat ook de uitbetaling van vakantiedagen tijdens het dienstverband slechts beperkt mogelijk is, kunnen werknemers hierdoor een groot stuwmeer aan vakantiedagen opbouwen.

Nieuwe regelgeving

Vanaf 1 januari 2012 zal in de wet geregeld worden dat werknemers hun wettelijke vakantiedagen binnen zes maanden na het opbouwjaar moeten opnemen. Daarna komen deze dagen te vervallen. Deze wetswijziging ziet dus eveneens niet op de bovenwettelijke dagen. Verder geldt de nieuwe vervaltermijn ook niet voor werknemers die "redelijkerwijs" niet in staat zijn geweest vakantie op te nemen. Daarnaast is het voor werkgever en werknemer mogelijk in onderling overleg de vervaltermijn te verlengen.

Gevolgen voor de werkgever

De positieve gevolgen van bovengenoemde wetswijzigingen zijn dat de werkgever in haar vakantiedagenadministratie geen onderscheid meer hoeft te maken tussen arbeidsongeschikte, gedeeltelijk arbeidsongeschikte en volledige arbeidsongeschikte werknemers indien het gaat om de wettelijke vakantiedagen. Voor iedereen gelden dezelfde regels. Verder zullen er door de nieuwe vervaltermijn minder snel zeer grote stuwmeren aan vakantiedagen ontstaan. Aan de wetswijziging kleven echter ook nadelen voor de werkgever. Zo zal een (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemer meer vakantiedagen gaan opbouwen, hetgeen dus tot hogere kosten zal leiden. Verder zullen er de nodige discussies gaan ontstaan over de vraag of een werknemer een vakantiedag "naar redelijkheid" voor de afloop van de nieuwe vervaltermijn heeft kunnen opnemen of niet. Tenslotte zal de vakantiedagenadministratie er de komende periode niet eenvoudiger op worden. Werkgevers zullen immers bij moeten houden wanneer een vakantie-uur is opgebouwd om te kunnen bepalen wat de verjarings- of vervaltermijn van dat uur is. Uitgangspunt daarbij is dat uren die als eerste verjaren/vervallen, als eerste worden opgenomen. Dat zal nog tot de nodige hoofdbrekers gaan leiden...