

# HR Rendement

## Dit artikel wordt u aangeboden door HR Rendement

HR Rendement is een nieuws- en adviesmagazine voor human resources professionals bij (middel)grote, kennisintensieve organisaties. De insteek is: hoe kan een HR-manager, unitmanager of HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van de factor arbeid in zijn organisatie. HR Rendement behandelt voornamelijk de 'harde' kant van human resources, zoals fiscaal voordelige beloningsvormen, arbeidsrechtelijke regelgeving, premies en belastingen, werktijden en arbeidsomstandigheden, kosten van opleidingen en werving & selectie, implementatie van personeelsinformatiesystemen.

HR Rendement onderscheidt zich door:

- Veel signalerend nieuws over veranderende regelgeving;
- Beknopte artikelen met veel tips die de lezer direct in de dagelijkse praktijk kan gebruiken;
- Elke keer een gedegen vergelijkend warenonderzoek onder HR- dienstverleners;
- Interactieve, persoonlijke e-mailservice met nieuwe vacatures, sites, congressen en publicaties.

Meer informatie op: [www.rendement.nl/hr](http://www.rendement.nl/hr)

**Voordelig proefabonnement aanvragen? [www.rendement.nl/hr/abonneren](http://www.rendement.nl/hr/abonneren)**



# Ziek op vakantie?

**Sinds 1 januari 2012 bouwen arbeidsongeschikte werknemers vakantiedagen op dezelfde wijze op als arbeidsgeschikte werknemers. Elke werknemer heeft sindsdien dus dezelfde rechten met betrekking tot de opbouw van het aantal vakantiedagen. Maar wat als een arbeidsongeschikte werknemer op vakantie wil? Of een vakantievierende werknemer ziek wordt? Gelden dan ook dezelfde rechten, ofwel: levert hij dan evenveel vakantiedagen in als de arbeidsgeschikte werknemer?**

In de praktijk leidt de samenloop van ziekte en vakantie nogal eens tot flinke discussies. Want wanneer geldt een ziekte-dag als een vakantiedag en wanneer niet?

## Bedrijfsarts

Stel, uw werknemer is ziek, krijgt op grond daarvan loon doorbetaald en hij wil op vakantie. Mag dit dan? Aan de zogenoemde recuperatiefunctie van vakantie voor werknemers wordt veel waarde gehecht. Om die reden moeten zieke werknemers van de vakantie gebruik kunnen maken en is het in veel gevallen toegestaan dat een zieke werknemer op vakantie gaat.

De zieke werknemer mag dit echter niet op eigen houtje doen. Hij moet hier vooraf toestemming van de bedrijfsarts voor vragen. Als de bedrijfsarts de geplande vakantie verantwoord vindt en geen medische belemmeringen ziet, zal hij doorgaans toestemming verlenen. De activiteiten tijdens de vakantie kunnen daarin een rol spelen. Zo zal de bedrijfsarts minder snel instemmen met de vakantieaanvraag van een werknemer met ernstige knieklachten die van plan is te gaan skiën, dan wanneer diezelfde werk-

nemer aangeeft op zovakantie te willen gaan. Als de bedrijfsarts toestemming verleent, moet vervolgens ook de werkgever nog toestemming geven. Juridisch gezien heeft een werkgever dan echter niet snel een reden om zijn instemming te weigeren, ook niet als hij aangeeft dat de werknemer dan niet kan re-integreren. De rechter toetst hier streng op, omdat het een fundamenteel recht van de werknemer is om op vakantie te gaan.

## Vakantiedagen

Als een zieke werknemer op vakantie mag, rijst de volgende vraag: worden de dagen waarop de zieke werknemer van plan is op vakantie te gaan aangemerkt als ziektedagen of vakantiedagen? Die vraag is in eerste instantie simpel te beantwoorden: de wet stelt als hoofdregel dat dagen waarop de arbeidsongeschikte werknemer op vakantie is aangemerkt moeten worden als ziektedagen.

Hierop gelden twee uitzonderingen:

- De werkgever en de werknemer zijn vooraf schriftelijk overeengekomen (bijvoorbeeld in de arbeidsovereenkomst of cao) dat vakantiedagen tijdens arbeidsongeschiktheid ook werkelijk als vakantiedagen aange-

merkt mogen worden. Het mag dan alleen om de bovenwettelijke dagen gaan die in het jaar van ziekte worden opgebouwd.

- De werknemer stemt ermee in (mondeling of schriftelijk) dat de dagen als vakantiedagen worden aangemerkt. Deze afspraak wordt dus niet vooraf al in een overeenkomst vastgelegd, maar de werkgever vraagt op het moment zelf instemming aan de werknemer. De werknemer is verplicht om deze instemming te geven als hij op dat moment al aan het re-integreren is en dus tijdens zijn vakantie van deze re-integratieverplichtingen vrijgesteld wil worden. Indien hij in dat geval de instemming toch niet geeft, kan de werkgever zijn vakantieaanvraag weigeren. Is de werknemer echter nog geheel niet in staat om te re-integreren, dan kan hij zijn instemming weigeren en mogen ziektedagen dus niet als vakantiedagen worden aangemerkt.

## Beding

De situatie kan zich ook juist andersom voordoen: een werknemer geniet van zijn vakantie en tijdens deze vakantie wordt hij plotseling ziek. Moet u deze dagen dan als ziektedagen zien of schrijft u ze af van het vakantiesaldo? Ook in dit geval geldt als hoofdregel dat een werknemer

## Loondoorbetaling

Let op: als een ziekte-dag als vakantiedag wordt aangemerkt, ontvangt de werknemer over deze vakantiedag 100% loon, ongeacht eventuele mindere loonafspraken bij ziekte.

zijn vakantiedagen ook daadwerkelijk voor vakantieoelinden kan gebruiken. Uitgangspunt is dus dat ziekte tijdens een al vastgestelde vakantie niet als vakantie geldt; die dagen worden niet afgeboekt op het vakantietegoed. Maar ook hier gelden twee uitzonderingen:

- De werkgever en de werknemer zijn schriftelijk overeengekomen dat de opgebouwde vakantiedagen waarop de werknemer ziek is als vakantiedagen gelden. Een algemeen gesteld beding dat toelaat dat ziektedagen mogen worden aangemerkt als vakantiedagen volstaat daarvoor niet. In het schriftelijke beding moet nadrukkelijk staan dat verrekening van ziektedagen met vakantiedagen ook kan plaatsvinden als de ziekte tijdens een vastgestelde vakantie optreedt. In dat geval worden de dagen waarop de vakantieganger ziek is toch als vakantiedagen aangemerkt als ware de werknemer niet ziek is. Het mag dan wel alleen om de bovenwettelijke vakantiedagen gaan die in het jaar van ziekte zijn opgebouwd.
- De werknemer kan instemmen met afschrijving van zijn vakantietegoed. De wetgever heeft de werknemer hier de mogelijkheid willen bieden om na te denken of hij van zijn vakantie heeft kunnen genieten. In dat geval lijkt instemming redelijk.

## Ziekmelden

Een extra complicatie bij een vakantievierende werknemer is de vaststelling van de ziekte. Voor de vraag of sprake is van ziekte en hoe lang die duurt, gelden in principe dezelfde regels als ziekte die optreedt buiten vakanties om. Dat betekent onder andere dat de werknemer zich officieel moet ziekmelden volgens de daarvoor geldende voorschriften en dat een arts moet kunnen vaststellen of een werknemer ziek is en kan re-integreren. Voor een werknemer op vakantie in het buitenland houden de voorschriften in dat hij, afhankelijk van het verdrag dat tussen Nederland en het andere land is gesloten, verplicht kan zijn zich daar te melden bij een erkend controlerende

## Ziekte tijdens vakantie



Een **protocol voor ziekte tijdens vakantie** schept helderheid en voorkomt conflicten. In het protocol kan het volgende worden opgenomen:

### Protocol vakantie en ziekte

- De werknemer meldt zich ziek op eerste ziektedag.
- De werknemer meldt zich binnen drie dagen bij een controlerende instantie (vergelijkbaar met een arbodienst) in het vakantieland en overlegt een verklaring van deze instantie.
- De werknemer is gedurende zijn ziekteperiode in het vakantieland bereikbaar voor de werkgever.
- Als de ziekte langer duurt dan de vakantie, keert de werknemer terug zodra hij weer kan reizen.
- De werknemer meldt zich bij de bedrijfsarts bij terugkomst.
- De werkgever mag sancties opleggen bij liegen over gezondheidstoestand of het niet naleven van de controlevoorschriften.

instantie, vergelijkbaar met de arbodiensten in Nederland. Ook kan het voorkomen dat de werknemer, tenzij hij volgens een buitenlandse controlerende arts niet in staat wordt geacht om te reizen, door de bedrijfsarts wordt opgeroepen zich in Nederland aan een ziektecontrole te

als vakantiedagen. De dagen gaan dan dus van zijn vakantiesaldo af.

## Verzuimreglement

Het is aan te raden om in een ziekteverzuimreglement aandacht te besteden aan een werknemer die zich terwijl hij op vakantie is, wél ziekmeldt (zie ook de infographic hierboven). Denk aan hoe de werknemer zich moet ziekmelden, de bereikbaarheid voor de werkgever, een doktersverklaring van een buitenlandse erkende arts, eisen voor de doktersverklaring, opmerkingen in de verklaring over de mogelijkheid van terugreizen naar Nederland, vermelden van het verpleeg/verblijfadres en bij terugkomst meteen melden en meewerken aan controle bij eigen bedrijfsarts. Als u deze voorschriften schriftelijk vastlegt, kunt u vaak ook een sanctie opleggen als werknemers zich hier niet aan houden. Denk aan een loonopschorting of in het uiterste geval ontslag op staande voet. Maar hopelijk hoeft u deze sancties niet in te zetten en houdt de werknemer zich gewoon aan de regels.

## “De meeste werknemers melden zich niet ziek tijdens hun vakantie”

onderwerpen en eventuele re-integratiemogelijkheden te laten onderzoeken. Afhankelijk van het geldende verdrag en de eventuele geldende verzuimvoorschriften van de werkgever, is de werknemer verplicht hier gehoor aan te geven. In de praktijk hebben de meeste werknemers geen zin om zich tijdens hun vakantie te wenden tot een gevestigde erkende arts in het buitenland of om zich beschikbaar te houden voor controle in Nederland en melden zij zich daarom niet ziek bij hun werkgever. In dat geval kunt u de dagen dat een werknemer ziek is aanmerken

*Mr. Juliette van Kesteren, 2 Work Arbeidsjuristen, tel. 030 228 79 70, e-mail: [info@2-work.nl](mailto:info@2-work.nl), [www.2-work.nl](http://www.2-work.nl)*