

## Vakantiedagen straks minder lang geldig

De huidige regeling vakantiedagen gaat op de schop per 1 januari 2012. Werknemers bouwen dan gedurende de gehele ziekteperiode vakantiedagen op. Ook komt er een vervalt termijn van 6 maanden voor de wettelijke dagen. Doel is om werknemers te stimuleren hun vakantiedagen op te nemen en daarmee de bestaande stuwmeren in te perken. Wat heeft dat voor gevolgen voor u als werkgever?

### **In het kort komt de wijziging hierop neer:**

1. Langdurig zieke werknemers bouwen meer vakantiedagen op dan in de huidige situatie;
2. Het moet makkelijker en vanzelfsprekender worden tijdens ziekte vakantiedagen op te nemen;
3. Wettelijke dagen krijgen een vervalt termijn van 6 maanden na het opbouwjaar;
4. Bovenwettelijke dagen houden de verjaringstermijn van 5 jaar;
5. Nieuw opgebouwde wettelijke dagen vervallen het eerst.

Wat niet verandert, is dat afspraken tussen werkgever en werknemer mogelijk blijven, en dat bij het einde van het dienstverband niet opgenomen vakantiedagen moeten worden uitbetaald.

### **Huidige situatie**

Elke fulltime werknemer heeft bij een werkweek van 40 uur recht op 20 vakantiedagen, de zogeheten wettelijke dagen. Bij parttimers wordt dit berekend naar rato. De meeste werknemers hebben daarnaast vaak nog recht op extra dagen, de zogeheten bovenwettelijke dagen.

Voor beide is de verjaringstermijn nu nog 5 jaar.

Verder geldt dat een zieke werknemer volgens de huidige wetgeving alleen dagen opbouwt over de laatste zes maanden van zijn ziekteperiode. Bij een ziekte van 2 jaar, bouwt hij dus 10 wettelijke dagen op.

### **Opbouw gaat ook bij ziekte door**

Door een uitspraak van het Europese Hof van Justitie komt hier verandering in. De opbouw van vakantiedagen gaat door, ongeacht of een werknemer ziek is of niet.

Als een fulltime medewerker 2 jaar ziek is, bouwt hij dus voortaan 40 wettelijke dagen op.

### **Vervaltermijn van 6 maanden**

Daarnaast is echter ook besloten om de termijn waarop de wettelijke dagen vervallen, drastisch in te korten. Nu is dat nog 5 jaar, maar straks wordt dat 6 maanden na het opbouwjaar.

Dit houdt in dat een werknemer gedurende het jaar zijn vakantiedagen moet opmaken, maar als dat niet lukt nog 6 maanden heeft om dat alsnog te doen. Daarna vervallen eventueel overgebleven wettelijke dagen.

### **Tenzij...**

De verjaringstermijn is echter 5 jaar als de werknemer redelijkerwijs niet al zijn wettelijke dagen heeft kunnen opnemen, zoals door ziekte of zwangerschap, maar ook als de werkgever hem belet om zijn dagen op te nemen. Bijvoorbeeld wegens personeelskrapte, of een piek in de werkzaamheden.

De werknemer moet echter wel zelf aannemelijk maken dat hij om een goede reden zijn vakantiedagen niet heeft kunnen opnemen.

### **Zorg dat (zieke) werknemers op vakantie kunnen**

Van belang is dat u uw werknemers in de gelegenheid stelt om vakantie te nemen. Vraag daarom bijvoorbeeld aan het begin van het jaar wanneer uw werknemers vakantie willen nemen.

Dit geldt ook voor zieke werknemers, aangezien vakantie voor hen hetzelfde doel heeft, namelijk recuperatie. Als een zieke werknemer tijdelijk vrijgesteld wil worden van verplichtingen ten aanzien van re-integratie, dan moet hij vakantie opnemen. Opgenomen dagen gelden niet als vakantiedagen als ze onderdeel zijn van de re-integratie, maar wel als het doel ervan alleen uitrusten is.



#### **Vanaf wanneer?**

De nieuwe regeling gaat naar alle waarschijnlijkheid op 1 januari 2012 in. De vervalttermijn van 6 maanden voor wettelijke dagen geldt voor de wettelijke dagen die vanaf dat moment worden opgebouwd. Alle dagen voor die datum houden een verjaringstermijn van 5 jaar.

#### **Welke dagen vervallen het eerst?**

Wettelijke dagen die worden opgebouwd in de nieuwe situatie vervallen straks eerder dan dagen die onder het huidige regime zijn opgebouwd en de nieuw opgebouwde bovenwettelijke dagen. Deze laatste 2 hebben tenslotte geen vervaldatum van 6 maanden.

#### **Afspraken zijn mogelijk**

Afwijken is mogelijk, als dat maar niet ten nadele gaat van de rechten van de werknemer. Werkgevers en werknemers kunnen dus (individueel of collectief) afspraken maken over een langere vervalttermijn. Daarbij wordt wel aangetekend dat beide partijen oog moeten hebben voor het belang van het regelmatig opnemen van vakantiedagen.

#### **Administratie**

Het bijhouden van vakantiedagen wordt een stuk ingewikkelder. U moet bijhouden hoeveel vakantiedagen iemand had voordat de regeling ingaat, en vervolgens hoeveel dagen daarna worden opgebouwd. En voor die laatste dagen geldt weer dat u moet bijhouden welke dagen wettelijk of bovenwettelijk zijn, en welke vervalttermijn daarvoor geldt.

#### **Nog onduidelijk?**

Heeft u nog vragen of zoekt u oplossingen? Neem dan contact op met ons kantoor of per e-mail.