



De Grote Tips & Advies Personeelsgids

2. Opbouw vakantiedagen

Vakantie is voor werknemers een periode van ontspanning. Voor u als werkgever is het echter vaak minder ontspannend. U bent immers als ondernemer verantwoordelijk voor het draaiend houden van uw onderneming.

In de wet is voor een groot deel geregeld hoe u met vakantiedagen moet omgaan. De bedoeling van deze regeling is de werknemer beter in staat te stellen om arbeid en privé op elkaar af te stemmen. Voor u als werkgever is het belangrijk dat u op de hoogte bent van de vakantierechten van uw werknemers.

2.1. Wettelijke vakantiedagen

Er is een verschil tussen wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen. Wettelijke vakantiedagen zijn het minimumaantal vakantiedagen waar uw werknemer recht op heeft. Dit is in het Burgerlijk Wetboek vastgelegd. Het exacte aantal vakantiedagen hangt af van de vraag of er sprake is van een fulltime- of parttimedienstverband.

In de wet is vastgelegd dat uw werknemer jaarlijks recht heeft op viermaal de overeengekomen arbeidsduur per week. Bij een fulltimedienstverband is dit viermaal vijf dagen, dus 20 vakantiedagen per jaar. Bij een parttimedienstverband van bijv. drie dagen per week heeft de werknemer recht op viermaal drie dagen, dus twaalf vakantiedagen per jaar. De werknemer heeft gedurende deze wettelijke vakantiedagen recht op doorbetaling van zijn loon (inclusief vakantietoeslag).

De wekelijkse arbeidsduur kan per bedrijf verschillen. Zo zal er in het ene bedrijf 40 uur per week gewerkt worden, terwijl in een ander bedrijf de wekelijkse arbeidsduur 36 uur kan zijn. Daarom kan het handig zijn de vakantie niet in dagen maar in uren bij te houden. Dat is ook handig als uw werknemer eens een deel van een dag wil snipperen.

2.1.1. Hoe worden vakantiedagen opgebouwd?

Vakantiedagen worden opgebouwd gedurende de periode dat de werknemer aanspraak op loon heeft gehad. Over de periode dat de werknemer geen recht op loon heeft, bouwt hij geen vakantiedagen op.

Er zijn echter een aantal uitzonderingen, waarin de werknemer wel vakantiedagen opbouwt. De belangrijkste uitzonderingen waarbij de werknemer wel vakantiedagen opbouwt, terwijl hij geen loon krijgt, zijn:

- de werknemer die met toestemming van zijn werkgever deelneemt aan een bijeenkomst die wordt georganiseerd door een vakvereniging waarvan hij lid is;
- de werknemer die op grond van de Wet arbeid en zorg verlof heeft in verband met zwangerschap, bevalling, adoptie of pleegzorg;
- de werknemer die vakantie viert en dus niet werkt, maar wel recht op loon heeft, bouwt in deze periode op de normale wijze vakantiedagen op.

2.1.2. Opbouw tijdens ziekte

Een zieke werknemer bouwt hetzelfde aantal wettelijke vakantiedagen op als een werknemer die niet ziek is.

Over de opbouw van bovenwettelijke vakantiedagen mag u met uw werknemer afwijkende afspraken maken. U mag bijv. afspreken dat er tijdens ziekte geen opbouw van bovenwettelijke vakantiedagen zal plaatsvinden.

2.2. Bovenwettelijke vakantiedagen

Bovenwettelijke vakantiedagen zijn de vakantiedagen die uw werknemer extra kan opbouwen bovenop de wettelijke vakantiedagen. In veel cao's (of arbeidscontracten) is immers bepaald dat de werknemer meer vakantiedagen opbouwt, dan de vakantiedagen waarop de wet hem minimaal recht geeft. Uit de praktijk blijkt ook dat de meeste werkgevers meer vakantiedagen toekennen, in totaliteit doorgaans 24 of 25 vakantiedagen per jaar.

2.2.1. Ziekte­dagen als vakantiedagen

U mag ziekte­dagen aanmerken als vakantiedagen voor zover het bovenwettelijke vakantiedagen betreft. Voorwaarde is wel dat u deze mogelijkheid heeft opgenomen in het arbeidscontract. Als uw onderneming onder een cao valt, kan het alleen als deze cao bepaalt dat dit is toegestaan.

Als u ziekte­dagen aanmerkt als bovenwettelijke vakantiedagen, dan moet dit met elke werknemer afzonderlijk schriftelijk worden afgesproken. Als uw onderneming onder een cao valt, mag dit alleen als de cao dit toestaat.

Voorbeeld

Als u met uw werknemer wilt afspreken dat zijn ziekte­dagen worden aangemerkt als vakantiedagen, kunt u daarvoor de volgende modelbepaling gebruiken.

“Werkgever en werknemer komen hierbij overeen dat werkgever, uitsluitend voor zover het de bovenwettelijke vakantiedagen (meer dan het genoemde in artikel ...) betreft, de ziekte­dagen als vakantiedagen zal aanmerken. Werkgever is gerechtigd, in overeenstemming met het in vorenstaande volzin bepaalde, uw ziekte­dagen in mindering op het vakantiedagensaldo te brengen.”

Ook als u geen schriftelijke afspraken heeft gemaakt, is het mogelijk om ziektedagen aan te merken als (bovenwettelijke) vakantiedagen. De wet bepaalt namelijk dat het mogelijk is om ziektedagen aan te merken als vakantiedagen. Voorwaarde is dan wel dat de werknemer daarmee instemt (art. 7:637 lid 1 BW).

Dit artikel betekent dat u met uw werknemer van geval tot geval (op het moment dat de desbetreffende situatie zich voordoet) kunt overeenkomen dat perioden van ziekte in mindering komen op het vakantiedagentegoed. Dit kan echter alleen voor zover het dagen betreft die worden aangemerkt als bovenwettelijke vakantiedagen. Er geldt geen vormvoorschrift voor het maken van een dergelijke afspraak. Het is dus ook mogelijk om dit per geval mondeling met uw werknemer af te spreken, al is dit niet aan te raden. Leg een afspraak om een ziektedag aan te merken als (bovenwettelijke) vakantiedag altijd schriftelijk vast. Zo voorkomt u bewijsproblemen achteraf.

2.2.2. Roostervrije dagen

Adv (arbeidsduurverkorting) oftewel: atv-dagen (vrije dagen in het kader van arbeidstijdverkorting) ontstond(en) medio jaren tachtig om meer werkgelegenheid te creëren. De werkweek werd verkort van 40 naar 38 of 36 uur. Doordat de normale werkweek gelijk bleef en er minder uren werden betaald, werden er extra vrije uren (adv/atv) opgebouwd.

De werknemer ziet deze dagen als vakantiedagen, maar juridisch gezien zijn atv-dagen geen vakantiedagen. De wettelijke regels voor het opnemen, uitbetalen en sparen van vakantiedagen zijn dan ook niet van toepassing op deze roostervrije dagen. Voor de vraag wanneer de roostervrije dagen kunnen worden opgenomen of uitbetaald, moet de betreffende cao geraadpleegd worden. In de meeste cao's wordt aan de werkgever veel vrijheid toegekend ten aanzien van het inplannen van deze roostervrije dagen.

Als er geen cao van toepassing is, zullen werkgever en werknemer in overleg het opnemen van atv-dagen afstemmen. Veelal zal er worden aangesloten bij de in het bedrijf geldende regels of gebruiken.

2.3. Verjarings- en vervalttermijn

Wanneer een werknemer in een jaar zijn vakantiedagen niet allemaal heeft opgenomen, kunnen deze dagen worden meegenomen naar het volgende jaar. De werknemer kan op deze manier veel vakantiedagen bij elkaar sparen. De huidige regeling maakt een verschil tussen de wettelijke en de bovenwettelijke vakantiedagen.

Wettelijke vakantiedagen

Voor de wettelijke vakantiedagen is een vervalttermijn van zes maanden ingevoerd. Dit wil zeggen dat uw werknemer de wettelijke vakantiedagen binnen zes maanden na het jaar waarin ze zijn opgebouwd, moet opnemen. De wettelijke vakantiedagen die niet binnen zes maanden zijn opgenomen, komen te vervallen. Deze vervalttermijn van zes maanden geldt alleen voor de wettelijke vakantiedagen. Zo vervallen de wettelijke vakantiedagen, welke zijn opgebouwd in 2024, op 1 juli 2025.

Bovenwettelijke vakantiedagen

Ten aanzien van de bovenwettelijke vakantiedagen blijft een verjaringstermijn van vijf jaar gelden. Een verjaringstermijn van vijf jaar wil zeggen dat de vakantiedagen voor de verjaringstermijn moeten worden opgenomen of uitbetaald. Vakantiedagen die vijf jaar na afloop van het jaar waarin ze zijn opgebouwd nog niet zijn opgenomen, vervallen op grond van deze wettelijke bepaling. Bovenwettelijke vakantiedagen die in 2024 zijn opgebouwd, verjaren dus op 1 januari 2030. De werknemer kan in dat geval die vakantiedagen niet meer opnemen en heeft ook geen recht meer op uitbetaling.

Door het invoeren van een vervaltermijn voor de wettelijke vakantiedagen wordt de kans dat uw werknemer een stuwmeer aan verlofdagen opbouwt, kleiner. Daarnaast spelen de veiligheid en de gezondheid van de werknemer een rol bij de invoering van de vervaltermijn. Een regelmatige opname van wettelijke vakantiedagen sluit aan bij de herstelfunctie (oftewel: de recuperatiefunctie) van vakantie en is van belang voor de gezondheid van de werknemer en voor de veiligheid op het werk. Met het oog hierop heeft de regering besloten om, door het invoeren van een vervaltermijn voor de wettelijke vakantiedagen, werknemers te stimuleren vaker vakantie op te nemen.

Uitzondering

In bepaalde situaties kan het voorkomen dat een werknemer niet in staat is geweest om zijn wettelijke vakantiedagen binnen anderhalf jaar (het jaar van opbouw plus de vervaltermijn van zes maanden) op te nemen. In dat geval zou het zeer onredelijk zijn als de wettelijke vakantiedagen van deze werknemer zouden komen te vervallen. De wet voorziet dan ook in een uitzondering. De vervaltermijn geldt niet voor werknemers die redelijkerwijs niet in staat zijn geweest vakantie op te nemen. Ook indien u als werkgever de werknemer niet in staat heeft gesteld om zijn wettelijke vakantiedagen binnen deze anderhalf jaar op te nemen, geldt de vervaltermijn niet.

Denk hierbij met name aan langdurige piekperiodes en een tekort aan personeel, waardoor u uw werknemer niet in de gelegenheid heeft kunnen stellen om zijn wettelijke vakantiedagen op te nemen of aan langdurig zieke werknemers die niet in staat zijn geweest te re-integreren. Zij hebben in die periode niet de gelegenheid gehad om dagen op te nemen en dan zou het volgens de regering niet redelijk zijn als zij die dagen dan wel kwijtraken.

In een aantal uitspraken heeft het Europees Hof van Justitie (ECLI:EU:C:2018:872) Kreuziger/Land Berlin en (ECLI:EU:C:2018:874) Max Planck/Shimizu) zich uitgelaten over het vervallen van vakantiedagen.

Het Europees Hof van Justitie oordeelt dat de werkgever moet aantonen dat hij de werknemer op tijd heeft geïnformeerd dat zijn vakantiedagen gaan vervallen. U hoeft uw werknemer niet te verplichten om vakantiedagen op te nemen, maar u moet hem informeren dat zijn vakantiedagen vervallen als hij deze niet opneemt en u moet hem serieus de mogelijkheid geven deze dagen op te nemen. Pas als de werknemer dit niet doet, dan zullen de vakantiedagen vervallen.

Uitzondering hierop is dat de wettelijke vakantiedagen niet vervallen als de werknemer kan aantonen dat hij deze dagen helemaal niet op kon nemen (bijv. bij langdurige arbeidsongeschiktheid) of als hij geen kans heeft gekregen de vakantiedagen op te nemen.

Wat betekent deze uitspraak voor u?

- Houd de regie. Houd rekening met het hiernavolgende om er zeker van te zijn dat de wettelijke vakantiedagen ook echt vervallen.
- Wijs uw werknemer er concreet en duidelijk op dat zijn vakantiedagen komen te vervallen op een bepaald moment (bijv. 1 juli 2025).
- Geef hem een reële kans om deze dagen op te nemen.
- Geef ieder halfjaar een overzicht van de nog openstaande vakantiedagen die voor 1 juli dienen te worden opgenomen.
- Wijs uw werknemer op de financiële gevolgen.
- Zorg dat het op papier staat, dat mag ook een e-mail of WhatsAppbericht zijn.
- Realiseer u dat het niet voldoende is om alleen aan te geven dat de werknemer geen aanvraag heeft gedaan.

Informeer uw werknemers regelmatig en precies over het saldo van hun wettelijke (en bovenwettelijke) vakantiedagen, anders vervallen de dagen niet. Geef aan hen de mogelijkheid de dagen op te nemen en leg dit schriftelijk of elektronisch vast.

Als uw werknemer maar enkele uren per week werkt, is hij wel in staat om vakantie op te nemen. In dat geval vervalt zijn opgebouwde tegoed dus wel na anderhalf jaar (opbouw en vervaltermijn). Dit kan voor u een extra reden zijn om goed te kijken naar de mogelijkheden die er voor uw zieke werknemer zijn. Nietsdoen kost u immers op meer dan één manier handenvol geld.

De werknemer die niet in staat is geweest om zijn wettelijke vakantiedagen voor het verstrijken van de vervaltermijn op te nemen en die met succes een beroep kan doen op de uitzondering, zal zijn wettelijke vakantiedagen op een later tijdstip alsnog moeten kunnen opnemen. Voor deze vakantie-rechten blijft de verjaringstermijn van vijf jaar van toepassing. De wettelijke vakantiedagen vervallen in dat geval dan dus niet na zes maanden.

Uiteraard is het mogelijk dat u samen met uw werknemer in onderling overleg besluit om de vervaltermijn te verlengen. Van deze regeling mag ten voordele van de werknemer worden afgeweken. In een arbeidsovereenkomst of een cao kan dus van de regeling worden afgeweken door een langere vervaltermijn op te nemen. Het is dus niet toegestaan om een kortere vervaltermijn af te spreken.

2.4. Verlofadministratie

De wettelijke vakantiedagen waarop een vervaltermijn van zes maanden van toepassing is, worden eerder afgeboekt dan de vakantiedagen waarvoor een verjaringstermijn van vijf jaar geldt.

De wettelijke regeling heeft de nodige gevolgen voor uw verlofadministratie. U dient in uw verlofadministratie onderscheid te maken tussen wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen. Daarnaast moet u ook bijhouden wanneer bepaalde vakantiedagen komen te vervallen. Dit kan in de praktijk tot ingewikkelde situaties leiden.

Om te voorkomen dat uw verlofadministratie te ingewikkeld wordt, is het belangrijk dat u goede afspraken opneemt in de arbeidsovereenkomst, de cao of het vakantiereglement. Neem hier bijv. in op dat uw werknemer zijn vakantiedagen zo veel mogelijk moet opnemen in het jaar waarin deze worden opgebouwd.

Bij de beëindiging van een dienstverband kan het gebeuren dat een werknemer het niet met u eens is over het aantal niet opgenomen (en dus nog uit te betalen) vakantiedagen. De Hoge Raad heeft al in 1991 uitgesproken dat, als u de vordering van de werknemer betwist, er een sterke bewijslast op de werkgever rust. De werkgever is verplicht de administratie van de genoten en openstaande vakantiedagen bij te houden. Indien de werknemer het vraagt, moet er aan de werknemer inzage en zo nodig bewijs worden verschaft. De uitspraak van de Hoge Raad geeft de noodzaak aan om te zorgen voor een sluitende, gedetailleerde administratie van de vakantietegoeden.