



whitepaper

Vragen die jou als ondernemer bezighouden rondom vakantiedagen

Ontdek 12 vragen en antwoorden



www.loket.nl



Vragen die jou als ondernemer bezighouden rondom vakantiedagen

Ontdek 12 vragen en antwoorden

De zomerperiode is bij uitstek het moment waarop veel van je medewerkers gaan genieten van een welverdiende vakantie. Als ondernemer gun je dat natuurlijk je medewerkers. Een mooi moment om weer helemaal op te laden en met frisse energie te starten aan de tweede helft van het jaar. Alleen zijn er rondom het onderwerp vakantie vaak nog onduidelijkheden.

Mag je een verzoek weigeren? Wat is ook alweer het verschil tussen wettelijke- en bovenwettelijke vakantiedagen? Op deze en veel andere vragen geven wij een antwoord in deze whitepaper.



1. Op hoeveel vakantiedagen heeft een medewerker recht?

Het kan natuurlijk per sector verschillen, maar een medewerker heeft volgens de wet recht op 4 maal het aantal gewerkte uren per week. Door de verschillen per sector kunnen het er echter nooit minder zijn, alleen maar meer. Heeft een medewerker een contract voor 32 uur per week, dan heeft hij of zij recht op 128 uur (4 x 32 uur), ofwel 16 dagen (8 uur per dag) vakantie. Een medewerker heeft dus recht op ten minste vier weken vakantie per jaar. Medewerkers hebben natuurlijk ook het recht om alleen dagdelen of losse uren op te nemen.



2. Wat is het verschil tussen wettelijke- en bovenwettelijke vakantiedagen?

De **wettelijke vakantiedagen** zijn de dagen waar een medewerker volgens de wet recht op heeft. In de eerste vraag hebben wij gezien dat dit 4 maal het aantal gewerkte uren per week is.

De **bovenwettelijke vakantiedagen** zijn de dagen die je een medewerker biedt bovenop dit wettelijke aantal vakantiedagen. Een medewerker die fulltime werkt heeft recht op of 160 uur (4x40 uur) wettelijk verlof, maar als werkgever bied je de medewerkers bijvoorbeeld ook nog 40 uur extra verlof per jaar. Deze laatste 40 uur zijn de bovenwettelijke verlof dagen.

	Wettelijke vakantiedagen	Bovenwettelijke vakantiedagen
Vakantiedagen afkopen	Niet toegestaan/ alleen bij einde contract	Wel toegestaan
Bij ziekte wachtdag inhouden	Niet toegestaan	Toegestaan, mits vooraf afgesproken
Vervaltermijn	6 maanden na kalenderjaar	5 jaar



3. Een medewerker vraagt 2 uur vakantie aan, mag dat?

Je bent verplicht om vakantie in uren te verlenen, tenzij gewichtige bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten. Een medewerker moet namelijk de mogelijkheid hebben om een reparateur te ontvangen, of een aantal uur eerder vrij te zijn wanneer hij of zij op vakantie gaat.



4. Hoe lang zijn vakantiedagen geldig?

De wettelijke vakantiedagen verlopen sneller dan bovenwettelijke vakantiedagen. Wettelijke vakantiedagen verlopen een half jaar na het kalenderjaar waarin de medewerker ze heeft opgebouwd. Dit betekent dat elk jaar op 1 juli de wettelijke verlofdagen van het jaar daarvoor vervallen.

Bovenwettelijke vakantiedagen daarentegen zijn vijf jaar lang geldig. Het is belangrijk dat je jouw medewerkers de ruimte geeft om hun vakantiedagen op te nemen en hen ook attendeert op het vervallen van de wettelijke verlofdagen.



5. Hoe zit het met het kopen of verkopen van vakantiedagen?

Tijdens de duur van het dienstverband is het voor een medewerker niet mogelijk om wettelijke vakantiedagen te verkopen. Bij het beëindigen van een dienstverband kunnen de uren van de wettelijke vakantiedagen in geld worden omgezet. Bovenwettelijke vakantiedagen kunnen wel gedurende het dienstverband omgezet worden in geld als dit zo is afgesproken in het contract of staat omschreven in de cao.

Ook is het mogelijk dat een medewerker extra verlofdagen koopt. Natuurlijk moet dit ook omschreven staan in de cao of moet je hiervoor zelf een regeling hebben ingevoerd.



6. Hoe voorkom je dat medewerkers vakantiedagen oppotten?

Het onderscheid tussen wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen is een maatregel van de overheid om dit tegen te gaan. Medewerkers moeten namelijk regelmatig verlof opnemen om te voorkomen dat hun wettelijke verlof vervalst.

Voor bovenwettelijk verlof gaat dit natuurlijk niet op. Waardoor het oppotten nog deels mogelijk blijft.

Stimuleer daarom je medewerkers om regelmatig vakantie op te nemen. Of geef de mogelijkheid om bovenwettelijke dagen aan het einde van het jaar te verkopen. Het is niet mogelijk om medewerkers te verplichten om eerst het bovenwettelijk verlof op te maken.



7. Op welke manier kan een medewerker zijn verlof aanvragen?

Een medewerker moet altijd (tijdig) vooraf zijn vakantie bij je aanvragen. Als ondernemer kun je voor het behandelen van verlofaanvragen bijvoorbeeld ook managers verantwoordelijk maken. Zorg ervoor dat je met je medewerkers een duidelijk proces afspreekt over het aanvragen van vrije dagen. Veel ondernemers kiezen ervoor om het proces voor verlofaanvragen digitaal te organiseren. Dat kan via e-mail, maar steeds vaker bevatten HR- en salarisapplicaties functionaliteiten hiervoor. Het belangrijkste in dit hele proces is dat je overzicht behoudt en dat je makkelijk verlofaanvragen kunt terugvinden en het actuele saldo kunt delen. Zo voorkom je misverstanden en discussies.

Het is belangrijk dat je als ondernemer ook binnen twee weken reageert op een vakantieaanvraag. Als je niet binnen twee weken reageert, dan is de aanvraag automatisch geaccepteerd zoals ingediend.



8. Mag je een verlofaanvraag weigeren?

Een medewerker heeft recht op vakantie en daarom mag je in principe een verlofaanvraag niet weigeren. Er zijn drie situaties waarin je toch een aanvraag kunt weigeren:

- Er is een gewichtige reden of een zwaarwegend bedrijfsbelang. Je kunt hiervan spreken als de vakantie leidt tot een ernstige verstoring van de bedrijfsvoering. De gevolgen van de bedrijfsvoering moeten afgewogen worden tegen gevolgen van het niet accepteren van de verlofaanvraag.
- Er is sprake van een te laag verlofsaldo voor de aangevraagde duur van de vakantie.
- Er is sprake van een collectieve vakantie, zoals in de bouw (bouwwak) en in het onderwijs.

Het bezwaar tegen een verlofaanvraag moet je ook binnen twee weken na de aanvraag hebben gemaakt. Je medewerker moet wel op een ander moment vakantie kunnen opnemen.



9. Is het mogelijk om een vastgestelde vakantie in te trekken?

Een verlofaanvraag voor een vakantie die je hebt goedgekeurd, mag je niet zomaar weer terugdraaien als ondernemer. Dit kan alleen bij een zwaarwegend bedrijfsbelang, waarbij geldt dat je dit moet overleggen met je medewerker.

Raadzaam is het om dit in goed overleg met de medewerker te doen en samen te zoeken naar een passende oplossing. Als een medewerker hiervoor zijn vakantie moet annuleren of afbreken, ben je wel verplicht om alle gemaakte kosten te vergoeden.

En wat als een medewerker zijn of haar goedgekeurde vakantie wil intrekken?

Ook dit kan en mag niet zomaar. Hiervoor moet de medewerker overleggen met de leidinggevende. Na toestemming kan de vakantie eventueel ingetrokken en/of verplaatst worden.





10. Een medewerker wordt ziek, wat nu?

De dagen dat een medewerker ziek is tijdens de vakantie worden gezien als ziektedagen. De medewerker kan deze dagen op een later moment alsnog opnemen. Je medewerker moet zich tijdens de dagen dat hij of zij ziek is wel houden aan verzuimprotocol van je bedrijf.



11. Welke regels zijn er omtrent opbouw en opname vakantiedagen bij zieke medewerkers of zwangerschapsverlof?

Een zieke medewerker bouwt gewoon normaal zijn wettelijke vakantiedagen op. Voor bovenwettelijke dagen geldt hetgeen wat hiervoor specifiek is vastgelegd in het contract of in de cao. Als een medewerker langdurig ziek is en kan aantonen dat hij of zij niet binnen de geldende vervaltermijn de vakantiedagen kan opnemen, zijn alle niet opgenomen dagen nog vijf jaar geldig.

Tijdens het zwangerschapsverlof, bevallingsverlof en geboorteverlof (voor partners) bouwen medewerkers ook normaal de wettelijke vakantiedagen op.

Een zieke medewerker met re-integratieverplichtingen mag vakantiedagen inzetten, maar dat mag niet ten kosten gaan van het herstel.



12. Kan ik medewerkers verplicht vakantie geven?

Als ondernemer mag je dagen aanwijzen waarop medewerkers verplicht vakantie moeten opnemen. Dit mag echter wel alleen als dit is vastgelegd in de cao of in de arbeidsovereenkomst. Deze verplichte vrije dagen gaan dan van het vakantiesaldo af van de medewerker.

Het is niet toegestaan om medewerkers te verplichten vakantie op te nemen als je ineens minder werk hebt of als je wil zorgen voor een spreiding van de vakanties. Je kunt dit natuurlijk wel met je medewerkers bespreken.



Reitseplein 1

5037 AA Tilburg

Postbus 152

5000 AD Tilburg

T. 013-3031600

E. info@loket.nl