

## Wijziging vakantiewetgeving

U hebt het waarschijnlijk al gelezen: de wettelijke regels rond vakantie worden gewijzigd. De nieuwe regels zijn inmiddels definitief en worden 1 januari 2012 van kracht. De feitelijke gevolgen worden voor gezonde werknemers pas in de loop van 2013 voelbaar. Voor langdurig zieken zal dat eerder zijn: in de loop van 2012. De nieuwe regels betekenen ook werk voor de medezeggenschap: alle afspraken rond vakantie zullen opnieuw bekeken moeten worden, al was het maar omdat er voortaan een belangrijk verschil is tussen wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen.

De wetgeving wordt op drie punten gewijzigd:

1. Zieke werknemers bouwen in de toekomst hun volledige vakantierechten op, dus óók als zij langer dan 6 maanden ziek zijn. Dit is het gevolg van een uitspraak van het Europese Hof van Justitie die ongelijke behandeling op dit punt verbiedt.
2. Opgebouwde *wettelijke* vakantierechten vervallen 6 maanden na afloop van het betreffende jaar (dus 1 juli 2013 vervallen de niet opgenomen *wettelijke* vakantie dagen uit 2012). Enige uitzondering: 'tenzij de werknemer < . . . > redelijkerwijs niet in staat is geweest vakantie op te nemen'.
3. Ook zieke werknemers dienen zoveel mogelijk hun vakantie op te nemen.

Met deze wijzigingen wordt enerzijds bereikt dat ongelijke behandeling verdwijnt en de Nederlandse regels voor zieke werknemers weer passen in de Europese regelgeving. Anderzijds wil de regering hiermee werknemers stimuleren om ieder jaar echt vakantie te nemen. Dwingend is het nog net niet, maar het dreigende verval van rechten is hier natuurlijk wel een zeer stevige stok achter de deur. Belangrijke en voor werkgevers prettige bijkomstigheid is natuurlijk dat hiermee de stuwmeren aan vakantierechten sterk worden ingekrompen.

Opvallend aan deze veranderingen is dat hiermee gebroken wordt met een tendens om werknemers juist meer mogelijkheden te geven om vakantie (verlof) te sparen (tien jaar geleden werd de verjaringstermijn daartoe juist verlengd van 2 naar 5 jaar). Minder betutteling en minder regelgeving was het motto, ook van dit kabinet, maar hier dus even niet.

Een ander opvallend punt is dat vakantie in de Memorie van Toelichting nog maar één doel heeft: recuperatie en herstel. Over een verworven recht als arbeidsvoorwaarde wordt niet gesproken, evenmin als over de mogelijkheid om dit verlof in te zetten voor andere wensen of taken (daarvoor wordt alleen verwezen naar de wet Arbeid en Zorg).

De nieuwe regels creëren een aantal vragen en onduidelijkheden die voor de medezeggenschap extra werk kunnen betekenen en een grote alertheid vragen:

- Er wordt nu een verschil gemaakt tussen **wettelijke** vakantiedagen (overeenkomend met vier maal de wekelijkse werktijd) die na 6 maanden vervallen en **bovenwettelijke** dagen (uren) die pas na 5 jaar kunnen vervallen. Dat vraagt een aparte administratie en aanvullende afspraken, b.v. over welke dagen je het eerst opneemt.
- Wanneer kan een werknemer zeggen dat hij **redelijkerwijs** niet in staat geweest is om vakantie op te nemen? De Memorie van Toelichting noemt wel enkele voorbeelden maar biedt toch niet veel houvast. Jurisprudentie zal dit de komende jaren moeten verduidelijken.
- Deze vraag lijkt nog lastiger te beantwoorden voor een zieke werknemer. De Memorie van Toelichting stelt dat een zieke werknemer **redelijkerwijs** niet in staat geweest is om vakantie op te nemen is als hij gedurende de hele periode zó ziek is dat hij óók is vrijgesteld van iedere verplichting tot re-integratie. Dat moet dan worden vastgesteld door de bedrijfsarts of de arbodienst.



De nieuwe regels bieden op verschillende plaatsen mogelijkheden om collectief of individueel andere (betere) afspraken te maken. Zodra dit afspraken zijn die een groep werknemers betreffen heeft de OR (PVT) uiteraard instemmingsrecht krachtens de WOR, art. 27. Dat geldt dus ook voor afspraken rond het onderscheid tussen wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen.

Werk aan de winkel dus voor de medezeggenschap. Zodra er iets meer duidelijkheid is over jurisprudentie, CAO-afspraken en goede bedrijfsregelingen houden wij u daarover uiteraard op de hoogte .

Gelukkig blijft de basisregel van kracht dat de werkgever bij het vaststellen van iemands vakantie de wensen van de werknemer dient te volgen (tenzij gewichtige redenen zich daar tegen verzetten). Als de werkgever niet binnen 14 dagen schriftelijk en gemotiveerd bezwaar heeft gemaakt mag de werknemer constateren dat zijn verzoek is geaccepteerd. Zieke werknemers moeten expliciet instemmen met de vaststelling van hun eventuele vakantie.