

NIEUWSFLITS

Nieuwe regeling voor vakantie en verlof

Per 1 januari 2012 wordt nieuwe wetgeving inzake het opbouwen en opnemen van vakantiedagen van kracht. Wat zijn de belangrijkste verschillen en hoe dient een onderneming zich op deze wijziging voor te bereiden? Voor invoering van sommige wijzigingen kan instemming van de ondernemingsraad of de werknemer vereist zijn, zodat tijdig handelen noodzakelijk is.

In onze [nieuwjaarsnieuwsflits](#) berichtten wij u al kort over het wetsvoorstel omtrent aanpassing van de regeling voor vakantie en verlof. Dit wetsvoorstel is inmiddels aangenomen door de Eerste Kamer en zal op 1 januari 2012 in werking treden. Welke gevolgen heeft dit?

Opbouw vakantiedagen tijdens ziekte

Op dit moment bouwt een zieke werknemer alleen gedurende de laatste 6 maanden van een ziekteperiode vakantiedagen op (Zie onze nieuwsflits [Meer ziek meer vrij](#)). Als een werknemer anderhalf jaar ziek is, heeft hij na herstel dus slechts recht op zijn wettelijke vakantiedagen van het laatste half jaar; over de voorafgaande ziekteperiode bouwt de werknemer geen vakantiedagen op. Deze regeling geldt voor de wettelijke vakantiedagen. Dit is jaarlijks een periode van minimaal 4 keer de overeengekomen wekelijkse arbeidsduur. Een werknemer en werkgever kunnen overeenkomen dat de werknemer recht heeft op meer vakantiedagen dan dit wettelijk minimum, de bovenwettelijke vakantiedagen. Over de opbouw van bovenwettelijke vakantiedagen tijdens ziekte mogen een werkgever en werknemer afwijkende afspraken maken, bijvoorbeeld dat deze dagen tijdens de gehele ziekteperiode niet worden opgebouwd.

Per 1 januari 2012 hebben zieke werknemers hetzelfde recht op wettelijke vakantiedagen als gezonde werknemers. Ook zij bouwen dus het gehele jaar vakantiedagen op. Voor bovenwettelijke vakantiedagen blijft gelden dat afwijkende afspraken mogen worden gemaakt.

Verjarings- en vervaltermijnen

Momenteel verjaart de aanspraak op vakantiedagen na verloop van 5 jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de dagen zijn opgebouwd. Deze termijn geldt voor alle vakantiedagen, zowel de wettelijke als de bovenwettelijke.

Vanaf 1 januari 2012 vervalt de aanspraak op wettelijke vakantiedagen (zowel voor zieke als gezonde werknemers) 6 maanden na de laatste dag van het opbouwjaar. In beginsel kan deze vervaltermijn niet gestuit of verlengd worden. Doel van de regeling is om werknemers te stimuleren tijdig vakantie op te nemen, zodat zij voldoende kunnen herstellen van hun werkzaamheden. De wettelijke vakantiedagen die worden opgebouwd in 2012, maar niet worden opgenomen, vervallen dus op 1 juli 2013. Afwijken van deze termijn mag, maar alleen in het voordeel van de werknemer. Als de werknemer kan aantonen dat hij voor het verstrijken van deze termijn redelijkerwijs niet in staat was zijn vakantiedagen op te nemen (door

RUSSELL ADVOCATEN

medische redenen of bijzondere omstandigheden), dan geldt voor de niet opgenomen dagen een *verjaringstermijn* van 5 jaar. Voor de bovenwettelijke vakantiedagen en de vakantiedagen die voor 1 januari 2012 zijn opgebouwd verandert er niets. Deze houden een *verjaringstermijn* van 5 jaar.

Voor het opnemen van vakantiedagen geldt dat als een werknemer vakantiedagen opneemt, geacht wordt dat hij de dagen die het eerst vervallen of verjaren als eerste heeft opgenomen.

Gevolgen

De nieuwe regeling kan gevolgen hebben voor arbeidsovereenkomsten en verlofregelingen in het personeelshandboek of bedrijfsreglement. Voor de aanpassing hiervan aan de nieuwe wettelijke mogelijkheden kan instemming van een werknemer of de ondernemingsraad vereist zijn, afhankelijk van de formulering in de regeling of arbeidsovereenkomst. Het maakt bijvoorbeeld uit of wordt verwezen naar “de wettelijke termijn” of dat een specifieke verjaringstermijn is opgenomen.

Door het verschil in vervaltermijn tussen wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen zal aanpassing van het verlofregistratiesysteem noodzakelijk zijn. Dit dient bovendien rekening te houden met het verschil in verjarings- en vervaltermijn van de wettelijke vakantiedagen (in 2011 5 jaar en in 2012 6 maanden). Dit betekent dat de wettelijke vakantiedagen over 2012 eerder vervallen dan die over 2011.

Meer informatie

Wilt u weten hoe u nu al kunt anticiperen op deze wijzigingen? De arbeidsrechtsspecialisten van Russell Advocaten adviseren al vele jaren ondernemers en zijn u graag van dienst met bijvoorbeeld het opstellen van een arbeidsovereenkomst of personeelshandboek.

Voor vragen naar aanleiding van deze nieuwsbrief kunt u contact opnemen met mr. Jan Dop (jan.dop@russell.nl).

Indien u meer informatie wenst omtrent de bovenstaande onderwerpen dan zijn wij u hierbij graag van dienst. U kunt hiervoor dagelijks contact opnemen met ons kantoor. De algemene adresgegevens vindt u hiernaast.

