

## “Vakantiedagen op de tocht?”

### Waar gaat het over

Vanaf 1 januari 2012 wijzigt in het Burgerlijk Wetboek een aantal bepalingen rond de opbouw en het vervallen van vakantiedagen. Wat is de aanleiding daarvan? Welke wijzigingen betreft het? Welke gevolgen brengen de wijzigingen met zich mee? En, wat is de positie van de ondernemingsraad daarbij? Deze vragen worden in dit artikel beantwoord.

### Waarom

Aanleiding voor de aanpassing is een uitspraak van het Europese Hof van Justitie. Daaruit bleek dat de Nederlandse regels op het gebied van vakantie en ziekte in strijd zijn met de Europese richtlijn. Werknemers hebben het recht jaarlijks vakantie op te nemen, ongeacht hun gezondheidstoestand. Aanvullend daarop heeft de regering willen regelen dat, ter stimulering van het tijdig en met regelmaat opnemen van de minimumvakantie, een vervaltermijn voor deze vakantiedagen van kracht wordt. De regering acht deze (aanvullende) maatregelen nodig om tot meer balans te komen tussen de opbouw van vakantieaanspraken en een tijdige en regelmatige opname van minimum vakantie rechten in het belang van de veiligheid en gezondheid van werknemers.

### Wat zijn de wijzigingen

Per 1 januari 2012 hebben alle voltijdwerknemers ongeacht hun gezondheidstoestand een wettelijk recht op minimaal twintig vakantiedagen per jaar. Tevens moeten werknemers hun wettelijke vakantiedagen (twintig) binnen zes maanden na het opbouwjaar opnemen. Daarna komen deze wettelijke vakantiedagen te vervallen. Zoals genoemd vallen de bovenwettelijke vakantiedagen buiten de nieuwe regeling. Deze mogen dus wel langer worden opgespaard. Voor de bovenwettelijke vakantiedagen, die zijn afgesproken in een cao, een bedrijfsregeling of in een individuele overeenkomst, blijft de vervaltermijn van vijf jaar gelden. De werkgever kan deze wettelijke regeling vanwege het primaat van de wetgever integraal doorvoeren. In de praktijk lijkt het bijna onmogelijk om de wet integraal toe te passen vanwege de omgekeerde bewijslast en de wijze waarop het individu zijn recht kan opeisen.

### Gevolgen

De maximale termijn om wettelijke vakantiedagen op te nemen, geldt niet voor werknemers die redelijkerwijs niet in staat zijn geweest vakantie op te nemen. Daarnaast is het voor werkgever en werknemer mogelijk om in onderling overleg de vervaltermijn te verlengen. Dit biedt dus een oplossing om in individuele en/of collectieve gevallen langer doorsparen van wettelijke vakantiedagen mogelijk te maken. Een dergelijke regeling kan individueel of collectief via OR of vakbond gemaakt worden.

Bijzonder is ook dat de werknemer, om aanspraak te maken op de uitzondering zoals die bij wet gegeven is, moet gaan aantonen dat hij redelijkerwijs niet zijn verlof heeft kunnen opnemen.

**Acties voor de OR**

Welke opties heeft de OR om invloed uit te oefenen?

1. Toetsen of de wettelijke regeling integraal wordt uitgeoefend.
  - a. In de praktijk zal een aanpassing van de huidige verlofregeling bijna altijd noodzakelijk zijn. Alleen al omdat de bewijslast voor het niet opnemen bij de werknemer komt te liggen.
2. Een initiatiefvoorstel in het geval sprake is van integrale toepassing.
  - a. Het initiatief moet zich richten op de verlenging van de vervaltermijn, waarbij rekening gehouden moet worden met de wettelijke doelstelling van het welzijn van de werknemer.
3. Met de werkgever in gesprek gaan over de aankomende wijziging en verzoeken om een gezamenlijk voorstel te maken waarbij uiteindelijk aan de OR instemming gevraagd zal worden.
4. Met de vakbonden in gesprek gaan om te toetsen of een regeling op dit gebied in de maak is en de wensen hierover bekend maken.
5. De achterban informeren en raadplegen.
6. Nagaan of er een verlofregistratiesysteem is waarin zorgvuldig kan worden vermeld welke dagen het eerst worden opgenomen.

**Dilemma's**

Administratieve verplichting: om te komen tot een goede verlofregistratie ten aanzien van de wettelijke dagen is een administratie / registratie noodzakelijk. Hoe gaat die er uitzien en op welke wijze wordt dit gecontroleerd.

Verhouding: ADV, bovenwettelijke dagen, wettelijke dagen en verplichte vrije dagen. Op welke wijze gaat de werkgever samen met de OR tot een goede keuze/selectie komen.

Wat is een acceptabele verlenging van de termijn binnen de doelstelling van de wet.

Wat wil de achterban en in hoeverre zijn individuele en collectieve afspraken strijdig aan elkaar.

**Ten slotte**

ATIM heeft veel deskundigheid op het gebied van het begeleiden van de OR bij de bovenstaande vraagstukken. Zij kan u op basis van participatieve advisering verder helpen om te komen tot goede afspraken. Wilt u meer weten neemt u dan contact via 030 233 45 22 of via [info@atim.eu](mailto:info@atim.eu).