

# Regels en voorschriften rond vakantieplanning



**Ongeacht of het werk in uw organisatie in de zomermaanden op een lager pitje staat of dat de zomer juist garant staat voor piekdrukke, werknemers willen dan en masse vrij. Zeker die met schoolgaande kinderen. Dit kan leiden tot botsende belangen tussen u als werkgever en werknemers én tussen werknemers onderling. Het is aan u om dat in goede banen te leiden.**

Menig werknemer zal al uitkijken naar de zomervakantie en inmiddels hiervoor zijn vakantieverzoek hebben ingediend. Maar er zullen ook werknemers zijn die de vakantiedagen voorlopig nog 'op zak houden'. Dat is hun goed recht; er zijn geen wettelijke regels voor wanneer een werknemer zijn vakantie uiterlijk moet aanvragen.

Wat wel bij wet is geregeld, is dat u verplicht bent om een werknemer elk jaar in de gelegenheid te stellen om zijn wettelijke vakantiedagen (minimaal viermaal de overeengekomen arbeidsduur per week) op te nemen (artikel). Ook moeten werknemers de kans krijgen om in elk geval twee aaneengesloten weken of tweemaal een hele week met vakantie te zijn.

### Vakantieverzoek en gewichtige redenen

Wil een werknemer met vakantie, dan laat hij zijn leidinggevende – die hier de rol van werkgever vertolkt – schriftelijk weten op welke data hij vrij wil nemen. De leidinggevende moet dit vakantieverzoek in principe accepteren, tenzij er 'gewichtige redenen' zijn om het verzoek te weigeren (of tenzij de werknemer niet genoeg vakantiedagen heeft opgebouwd).

De werknemer moet dit binnen twee weken na het indienen van zijn verzoek via een schriftelijke reactie vernemen. Is de leidinggevende later met zijn schriftelijke reactie, dan geldt dat de vakantie is vastgesteld zoals de werknemer heeft voorgesteld in zijn verzoek.

#### Voorrangsbeleid bij vakanties

Hoewel werknemers met schoolgaande kinderen – of met partners in het onderwijs of de bouw – minder vrijheid hebben in de keuze voor een vakantieperiode dan werknemers zónder, bestaat er geen wettelijk recht op voorrang. U mag wel voorrang geven als hierover afspraken staan in de cao, de arbeidsovereenkomst of het personeelsreglement. U kunt ook afspreken dat u de voorrang jaarlijks 'rouleert', bijvoorbeeld als veel mensen schoolgaande kinderen hebben, of loten voor populaire periodes.

### Verstoring van de bedrijfsvoering

Besef dat van een gewichtige reden niet snel sprake is. Uw organisatie moet dan echt in de problemen komen door de vakantie van de werknemer. Om aan te nemen dat de vakantie leidt tot een ernstige verstoring van de bedrijfsvoering of zelfs bedrijfssluiting, moet er iets bijzonders aan de hand zijn. Uw organisatie moet dan ook in alle redelijkheid geen mogelijkheden hebben om het werk op te vangen (een laat ingediend vakantieverzoek vergroot de kans hierop).

In dat kader is het aan te raden om een plan te hebben voor tijdelijke vervangers, zoals oproep- of uitzendkrachten of zzp'ers. Maak zo nodig een pool met vervangers en regel dat zij vóór de zomer goed ingewerkt zijn. Wilt u een vakantieverzoek desondanks weigeren, dan is de kans niet heel groot dat de werknemer juridische stappen onderneemt, maar mogelijk verslechtert de arbeidsrelatie wel.

## Vergoeden van de gemaakte schade

Nog vervelender is het als een al goedgekeurde vakantie toch niet werkbaar blijkt. Als u dit goed kunt motiveren met een gewichtige reden, mag u na overleg met de werknemer het vastgestelde tijdvak van de vakantie wijzigen. Let daarbij op de regel dat uw organisatie een vakantie van de werknemer zo tijdig moet vaststellen dat hij de nodige voorbereidingen voor de vakantie kan treffen.

Bovendien heeft de werknemer mogelijk al allerlei kosten gemaakt voor de geplande vakantie. Denk aan dure vliegtickets en de betaling van een accommodatie. Hiervoor is in de wet bepaald dat uw organisatie de schade die de werknemer lijdt door de wijziging van het vakantietijdvak, aan hem moet vergoeden. Vanwege deze regel doet u er goed aan een vakantietijdvak alleen te wijzigen als u écht met de handen in het haar zit.

## Afwijken van de wettelijke vakantieregels

Van de wettelijke regels voor het vaststellen van vakanties is af te wijken via een cao of schriftelijke overeenkomst met de werknemers (zoals de arbeidsovereenkomst). Dat biedt u als werkgever de mogelijkheid om uzelf meer zeggenschap te geven over het vaststellen van vakanties en om bijvoorbeeld vast te leggen wanneer vakantieaanvragen door werknemers ingediend moeten zijn.

Deze optie om af te wijken van de wet vormt ook de basis voor het aanwijzen van (collectieve) vakanties, zoals via sommige cao's en arbeidsvoorwaardenregelingen gebeurt. Bekende voorbeelden hiervan zijn de schoolvakanties en de bouwvak.

## Afwijken van de wettelijke vakantieregels

Het is in eerste instantie uiteraard aan afdelingen of teams zelf om tot een werkbare vakantieplanning te komen. Maar vooral in een populaire vakantieperiode zoals de zomer (en eigenlijk tijdens álle schoolvakanties) kan de vakantiepuzzel uit héél véél stukjes bestaan, waardoor het lastig kan zijn om iedereen tevreden te houden.

Gelukkig is het mogelijk om scheve gezichten te voorkomen door middel van goed verwachtingsmanagement. Als werknemers weten wat de regels en risico's zijn rond vakanties, zullen zij er eerder begrip voor hebben als een vakantie een jaartje niet helemaal naar wens gepland kan worden.

Communiceer hier dus helder over, bijvoorbeeld via een vakantiereglement. Hierbij verdient het eerdergenoemde 'voorrangsbeleid' extra aandacht. Een duidelijk vakantie-reglement helpt werknemers en leidinggevenden om samen een passende werk- en vakantieplanning op te stellen.

## Ondernemingsraad heeft instemmingsrecht

Wilt u een vakantie-regeling intrekken, opstellen of wijzigen, dan moet u het voorgenomen besluit eerst aan de ondernemingsraad (OR) voorleggen voor instemming. Sla wel altijd de cao erop na, want die bepalingen hebben voorrang op het instemmingsrecht van de OR.

## Meer discussiepunten rond vakanties

Een werknemer kan verzoeken om een eerder vastgestelde vakantieperiode te wijzigen omdat zijn vlucht is geannuleerd of er een code rood is op zijn vakantiebestemming vanwege weersomstandigheden. Juridisch gezien is uw organisatie dan niet verplicht om de vakantiedagen weer in te trekken. Kan de werknemer in de praktijk echter geen gebruik maken van de 'herstelfunctie' van zijn vakantiedagen en heeft u weinig nadeel van het intrekken van de vakantie, dan moet u toch akkoord gaan met het verzoek. Goed werkgeverschap speelt hierbij een rol.

Per 1 juli [vervallen de niet-opgenomen wettelijke vakantiedagen](#) die de werknemer in 2023 heeft opgebouwd, op voorwaarde dat u de werknemer in staat heeft gesteld om de dagen tijdig op te nemen, u hem tijdig schriftelijk heeft geïnformeerd over de vervalltermijn en hem zo nodig heeft aangezet tot vakantieopname. Heeft u dit niet gedaan of kunt u dit niet bewijzen, dan verjaren de vakantiedagen van 2023 pas vijf jaar na het jaar van opbouw.

## Dit is een artikel van de redactie van HR Rendement

HR Rendement is dé informatiebron voor HR-professionals die hun organisatie verder willen helpen. De insteek is: hoe kan een HR-adviseur, HR-medewerker of andere HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van personeel en arbeid? HR Rendement behandelt onderwerpen zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, personeelssubsidies en de inzet van HR-instrumenten en personeelsdata.

De onafhankelijke en ervaren redactie van HR Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt u als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat u de informatie direct kunt vertalen naar uw eigen werksituatie. HR Rendement is daarnaast multimediaal. De voor uw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- ✓ dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar u onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot uw beschikking heeft;
- ✓ wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- ✓ maandelijks in het vakblad HR Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- ✓ tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.



Rendement is een succesvolle uitgeverij van met name praktische vakbladen en digitale ondersteuning.

Het assortiment bestaat uit een crossmediaal portfolio: van printuitgaven zoals magazines en themadossiers tot online ondersteuning in de vorm van digitale naslagwerken, e-nieuwsbrieven, een vragenservice en tools.

[www.rendementuitgeverij.nl](http://www.rendementuitgeverij.nl)