

Strategisch omgaan met vakantie en verlof



Veel werknemers willen graag tijdens de schoolvakanties weg, terwijl werkgevers hen in deze periodes soms niet kunnen missen. Daarbij kunnen werknemers ook nog diverse verloven aan vragen. Het is dan handig als u de vakantie- en verlofdagen strategisch inzet, zodat niet alle werknemers tegelijk weg zijn. Wat zegt de wet over vakantiedagen? En wat is er geregeld rondom verlof in de Wet arbeid en zorg (WAZO)?

Uw organisatie moet de vakantie in principe vaststellen conform de wensen van de werknemer. Toch kan zij wel wat sturen. Zo kan uw organisatie verplichte collectieve vakantiedagen aanwijzen als dat is afgesproken in de collectieve arbeidsovereenkomst (cao), het personeelsreglement of de arbeidsovereenkomst. De wet kent geen maximum voor het aantal aan te wijzen dagen. Zijn in uw organisatie geen afspraken gemaakt over het aanwijzen van collectieve vakantiedagen? Dan kunt u alleen met instemming van de [ondernemingsraad \(OR\)](#) alsnog collectieve dagen aanwijzen. Heeft uw organisatie geen OR, dan is van iedere individuele werknemer toestemming nodig voor het aanwijzen van collectieve vakantiedagen.

Verlofdagen voor aanstaande en kersverse ouders

Zwangerschaps-, bevallings- en geboorteverlof zijn verbonden aan de zwangerschap en het moment van de bevalling. Van het verschuiven van het verlof naar een ander moment in het jaar is dus geen sprake. Toch is er wel wat ruimte om ook deze verlofvormen strategisch in te zetten. Zie ook de andere twee kaders.

Wijziging zwangerschapsverlof

Moet een werkgever akkoord gaan met een wijziging van de eerder opgegeven ingangsdatum van het zwangerschapsverlof? De wet laat zich hier niet expliciet over uit.

Akkoord gaan

De meest voor de hand liggende oplossing is dat de werkgever akkoord moet gaan met een wijziging. Dus ook al komt het qua planning of vervanging van de werknemster niet uit: akkoord gaan met een andere ingangsdatum is raadzaam.

Vervallen van vakantiedagen

De wettelijke vakantiedagen (viermaal de arbeidsduur per week) die in een bepaald kalenderjaar zijn opgebouwd, vervallen in principe op 1 juli het kalenderjaar erna (tenzij schriftelijk anders is afgesproken). Ze vervallen echter alleen als uw organisatie de werknemer tijdig [op die vervaldatum heeft gewezen \(tool\)](#) en hem heeft aangespoord en in de gelegenheid heeft gesteld om vóór de vervaldatum zijn wettelijke vakantiedagen op te nemen. Wijst uw organisatie niet op de vervaldatum? Dan vervallen de vakantiedagen niet.

Mogelijk wil uw organisatie een vakantieverzoek weigeren. Dan moet zij een zwaarwegend bedrijfsbelang hebben. Dienen veel werknemers een vakantieverzoek in voor de zomer en is dat juist de periode waarin de organisatie de meeste omzet binnenhaalt, dan kan dat een reden zijn om het vakantieverzoek te weigeren. Uw organisatie moet dan wel goed kunnen onderbouwen dat zij het werk niet kan opvangen met bijvoorbeeld vakantie- of uitzendkrachten. Ook moet zij de weigering binnen twee weken na het indienen van het verzoek schriftelijk aan de werknemer laten weten, inclusief een uitleg waarom de werknemer in die periode niet op vakantie kan.

Reageert uw organisatie te laat, dan mag de werknemer ervan uitgaan dat hij toestemming heeft voor de vakantie. Het kan zijn dat de werknemer zijn vakantieaanvraag wil intrekken. Bijvoorbeeld vanwege privé-omstandigheden. Als de vakantieaanvraag al is goedgekeurd, mag hij die in principe niet eenzijdig intrekken. Dit kan alleen met toestemming van uw organisatie. Wel moet uw organisatie een belangenafweging maken tussen het belang van de organisatie en dat van de werknemer.

Mogelijk kan de werknemer tijdens zijn aangevraagde vakantieperiode geen gebruikmaken van de recuperatiefunctie van [vakantiedagen](#), en dus niet rusten en herstellen van het werk. Dan zou de belangenafweging in zijn voordeel uit kunnen vallen. Een werkgever kan een eenmaal vastgestelde vakantie alleen intrekken als hier gewichtige redenen voor zijn en na overleg met de werknemer.

Recht op geboorteverlof

De partner van degene die is bevallen, heeft recht op [geboorteverlof](#). Die verlofuren kan hij of zij gespreid opnemen. Dit moet binnen een periode van vier weken vanaf de dag na de bevalling.

Vakantiedagen afkopen

Bovenwettelijke vakantiedagen mag uw organisatie afkopen als dat in een schriftelijke overeenkomst is afgesproken, bijvoorbeeld in de cao of de arbeidsovereenkomst. Om het vakantiesaldo van de werknemer te verlagen, kan uw organisatie hem voorstellen de bovenwettelijke vakantiedagen in te leveren in ruil voor salaris. Dit is alleen een aantrekkelijke optie als uw organisatie de kosten van de afkoop financieel kan dragen. Wettelijke vakantiedagen mogen nooit worden afgekocht, ook niet op verzoek of met toestemming van de werknemer. Dit mag alleen aan het einde van de arbeidsovereenkomst.

Ook de verlofregelingen uit de [WAZO](#) roepen tijdens de vakantieperiode veel vragen op. Als werknemers niet kunnen werken vanwege zorgverplichtingen, kunnen ze soms in aanmerking komen voor zorgverlof. Staan er in de (collectieve) arbeidsvoorwaarden van uw organisatie afwijkende afspraken over zorgverlof? Dan gelden die. Ook als die in het nadeel van de werknemer zijn. Zo kan de werknemer kortdurend zorgverlof opnemen, bedoeld voor de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van een persoon.

Dit verlof is dus niet bedoeld voor bijvoorbeeld de situatie dat een kind niet naar de kinderopvang of oppas kan tijdens schoolvakanties om een andere reden dan ziekte van dat kind. Om de werknemer tegemoet te komen, kan uw organisatie in zo'n situatie aanbieden een vakantiedag op te nemen.

Wettelijke vakantiedagen mogen nooit worden afgekocht

Soms gaat bedrijfsbelang voor

Dan is er het [ouderschapsverlof](#). De werknemer kan dit gespreid opnemen. U mag een verzoek om ouderschapsverlof niet weigeren, wel de verdeling ervan als die de organisatie ernstig in de problemen brengt. Overleg dan over een andere verdeling. Een werkgever stemt in principe altijd in met een

verzoek van de werknemer om dit verlof niet op te nemen of niet voort te zetten wegens onvoorziene omstandigheden. U mag het intrekken van het verlof alleen weigeren, bij een zwaarwegend bedrijfsbelang.

En let op: het recht op dit verlof wordt opgeschort, het vervalt niet! Tot slot is er het calamiteiten- en ander kort verzuimverlof, bedoeld voor onvoorziene omstandigheden, zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden, een door de wet of overheid opgelegde verplichting en voor het uitoefenen van actief kiesrecht. In één van deze omstandigheden, moet de werknemer eerst kijken of hij dit buiten werktijd kan regelen. Anders is calamiteitenverlof mogelijk. Gezien het karakter van dit verlof kan het moment van ingang enkel wijzigen als het moment van de calamiteit wijzigt.

Verdelen van een deel van het bevallingsverlof

Het [bevallingsverlof \(infographic\)](#) gaat in op de dag na de bevalling. De eerste zes weken van het bevallingsverlof kan de werkneemster niet verschuiven naar een later moment. Wel biedt de WAZO de mogelijkheid om na de eerste zes weken bevallingsverlof het restant van het bevallingsverlof op te delen. De werkneemster kan het resterende deel verdelen over een tijdvak van 30 weken. Deze periode gaat in vanaf het moment dat de werkneemster het verlof wil opdelen. Volgens de wet moet zij uiterlijk drie weken nadat het bevallingsverlof is ingegaan een verzoek doen om spreiding van het verlof. Heeft zij dat niet gedaan, dan is zij volgens de wet te laat. U heeft dan de vrijheid om het verzoek af te wijzen of een tegenvoorstel te doen.

Dit is een artikel van de redactie van Salaris Rendement

Salaris Rendement is dé informatiebron voor professionals die verantwoordelijk zijn voor de loon- en personeelsadministratie. Als salarisadministrateur, hoofd financiële administratie, P&O-manager of medewerker personeelsadministratie kunt u bijdragen aan een beter rendement van uw organisatie. U moet dan wel op de hoogte zijn van alle relevante wijzigingen in de wet- en regelgeving rond loonheffingen, sociale verzekeringen, pensioenen, personeelssubsidies en arbeidsrecht.

De onafhankelijke en ervaren redactie van Salaris 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. Salaris 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 Salaris 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