

[\(https://fhi.nl/\)](https://fhi.nl/) [\(HTTPS://FHI.NL/LEDEN\)](https://fhi.nl/leden)

Zoek een product, leverancier, dienst of nieuws

Home (<https://fhi.nl/>) » FHI News (<https://fhi.nl/fhi-nieuws/>) »

Vakantiekriebels en vakantiekoorts

Vakantiekriebels en vakantiekoorts



31 mei 2018

Door mr. Tjeerd Hoekstra, CMS

De vakanties staan voor de deur! Binnen krap twee maanden tijd, reist Nederland massaal af naar de vakantiebestemming. Hoe zit dat eigenlijk met werknemers die langdurig arbeidsongeschikt zijn, of met werknemers die op vakantie ziek worden. Deze bijdrage biedt een kort overzicht van de rechten en plichten van werkgever en werknemer in situaties van vakantie en ziekte, of andersom.

De werkgever kent aan de werknemer een vakantieaanspraak toe. Die vakantieaanspraak valt in twee delen uiteen. De wettelijke vakantiedagen en de bovenwettelijke vakantiedagen. Iedere werknemer heeft recht op vier maal het aantal contractueel overeengekomen arbeidsuren per week. Met andere woorden: een werknemer met een voltijd dienstverband van 40 uur, heeft recht op 20 vakantiedagen. Dit zijn de wettelijke vakantiedagen. De meeste werkgevers kennen een hogere vakantieaanspraak toe, bijvoorbeeld 25 vakantiedagen. Van die 25 vakantiedagen worden dan vijf vakantiedagen als bovenwettelijke vakantiedagen aangemerkt.

De werknemer bouwt ook vakantiedagen op gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid.

De arbeidsongeschikte werknemer en vakantie

De werknemer die arbeidsongeschikt is, heeft de verplichting om – binnen de mogelijkheden die er zijn – zijn herstel te bevorderen en in het arbeidsproces te re-integreren. Het uitgangspunt is dat deze verplichting zich uitstrekt binnen de duur van de arbeidsovereenkomst. Wat nu als een langdurig arbeidsongeschikte werknemer met vakantie wil gaan? Gedurende een vakantie zal een arbeidsongeschikte werknemer zich niet op zijn re-integratie (kunnen) richten. Om aan de re-integratieverplichting te ontkomen, zal de langdurig arbeidsongeschikte werknemer vakantiedagen moeten opnemen en daartoe een verzoek moeten doen bij de werkgever. In het geval de werkgever dat noodzakelijk acht, kan aan de bedrijfsarts worden gevraagd te beoordelen of de vakantie aan het herstel in de weg staat of niet.

In de praktijk zal niet altijd even duidelijk zijn of de langdurig arbeidsongeschikte werknemer re-integratie inspanningen kan verrichten en zo ja, hoeveel uur per week dat betreft. Als de werknemer geen aangepaste werkzaamheden verricht – en feitelijk niet op de werkplek is – is niet altijd duidelijk of de activiteiten van de werknemer als vakantie zijn aan te merken (bijvoorbeeld in het geval van een burn-out). Het is de werkgever aan te raden in het verzuimprotocol hierover duidelijk beleid te formuleren, waaruit volgt dat de werknemer vakantie zal moeten aanvragen als hij voornemens is tijdens arbeidsongeschiktheid zijn (vaste) verpleegadres voor langere duur te verlaten om met vakantie te gaan. Alleen op die wijze kan het saldo van opgebouwde vakantiedagen correct worden bijgehouden en voorkomt de werkgever dat de werknemer vakantiedagen behoudt – door ze niet op te nemen – terwijl de werknemer wel vakantie geniet.

Vakantie en de arbeidsongeschikte werknemer

Het is ook mogelijk dat de werknemer die vakantie heeft aangevraagd en vakantie geniet tijdens de vakantie arbeidsongeschikt wordt. Bijvoorbeeld door het eten van exotisch voedsel of een ongeluk(je) bij waterskiën op de Middellandse Zee. Voor die gevallen bepaalt het Burgerlijk Wetboek dat de dagen van de vakantie waarop de werknemer arbeidsongeschikt is niet als vakantiedagen, maar als ziektedagen worden aangemerkt. Daarbij zal de werknemer zich wel – vanaf zijn vakantieadres – bij de werkgever ziek moeten melden en zal hij bij terugkeer een verklaring van een arts (en andere bewijsstukken van de arbeidsongeschiktheid) moeten overleggen waaruit blijkt dat de werknemer ziek is. Daarnaast zal de werknemer telefonisch bereikbaar moeten zijn voor de bedrijfsarts. Zodra de werknemer weer terug is van vakantie, zal een afspraak met de bedrijfsarts volgen. Ook voor deze situatie is het raadzaam om duidelijk beleid vast te leggen in het verzuimprotocol.

Afwijkende afspraken

Zoals hiervoor aangegeven bestaat er een onderscheid tussen wettelijke- en bovenwettelijke vakantiedagen. De werknemer kan geen afstand doen van de wettelijke aanspraak op vakantiedagen, ook niet tijdens ziekte. Wel kunnen werkgever en werknemer schriftelijke afspraken maken over de beperking van de opbouw van bovenwettelijke vakantiedagen en de inzet van bovenwettelijke vakantiedagen bij ziekte in plaats van ziektedagen. Deze afspraken zullen veelal vooraf in de arbeidsovereenkomst – en niet alleen in het verzuimprotocol – moeten zijn opgenomen, zodat de werkgever daar een beroep op kan doen.

Voor de werknemer geldt: ga goed voorbereid op reis. Voor de werkgever geldt dat die voorbereidingen moeten zijn getroffen al lang voordat de werknemer op reis gaat. Een helder en gedetailleerd verzuimprotocol en duidelijke afspraken in de arbeidsovereenkomst behoren in dat geval tot de standaard uitrusting.



Gerelateerde items