

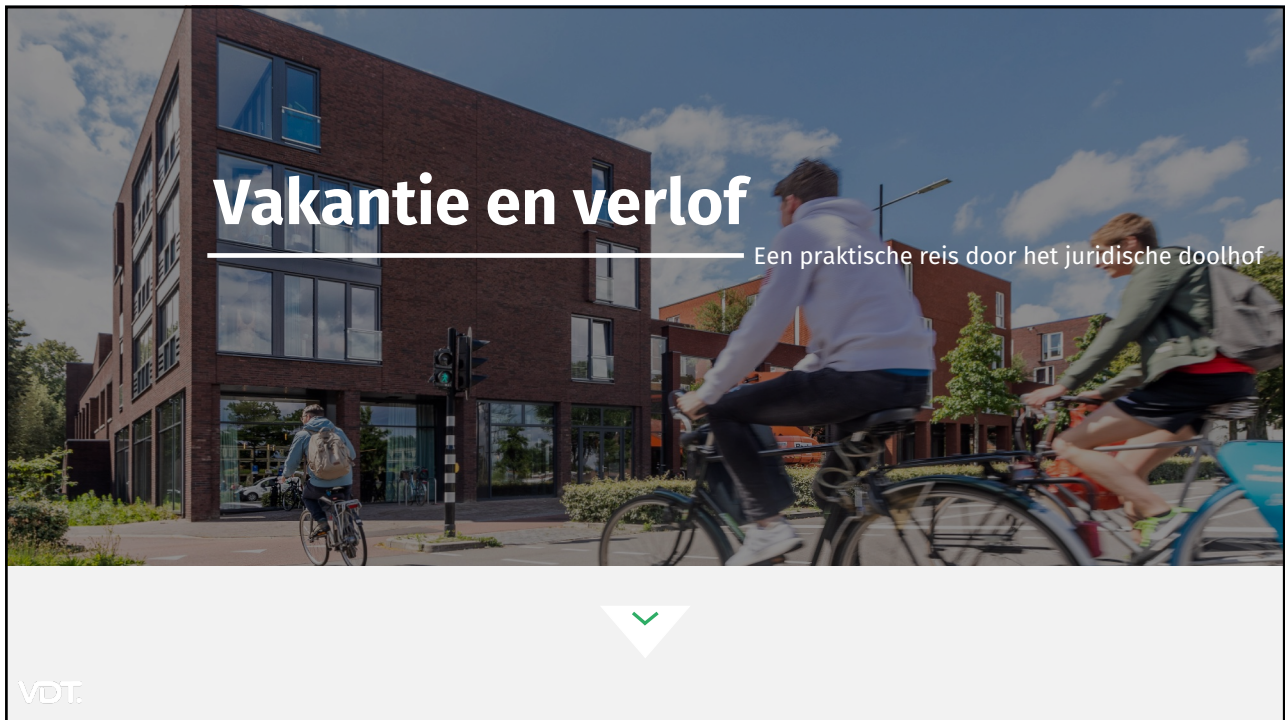
SEMINAR

Vakantie en verlof

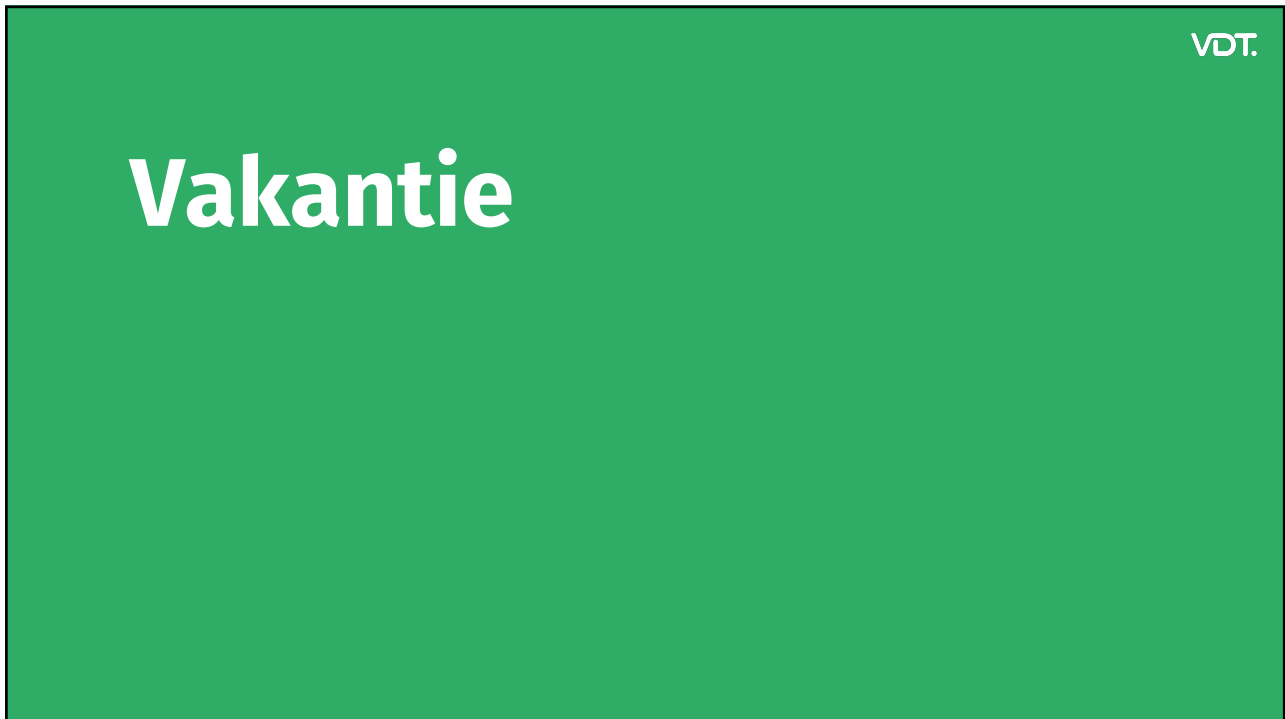
Complexe regelingen.
Een praktische reis door het juridische doolhof

Presentatie | Verlofwegwijzer | Modeldocumentatie





1



2

Vakantie

Achtergrond

Doel

- Recupereren
- Weer op krachten komen
- Uitrusten
- Herstellen van verrichte arbeid

Let op

- Zodra een vrij dag een recuperatiefunctie heeft, wordt het gezien als een vakantiedag

Vakantie

Hoe wordt vakantie opgebouwd?

Per jaar

- Minimaal vier keer de arbeidsduur per week (wettelijk)
- Alles daarboven is bovenwettelijk

Opbouw

- Over dagen dat werknemer recht heeft op loon
- Iedere dag wordt opgebouwd
- Wettelijk en bovenwettelijk tegelijk

Administratie

- Werkgever moet administratie bijhouden
- Opgenomen verlofdagen en openstaand saldo

Vakantie

Vaststellen vakantie

Werknemer heeft touwtjes in handen

- Werknemer is zelf verantwoordelijk
- Werkgever kan vakantie niet eenzijdig opleggen

Vaststellen van vakantie

- Vakantie vastgesteld conform wens werknemer
- Werkgever mag alleen afwijzen bij **gewichtige reden**

Gewichtige redenen

- Ernstige verstoring bedrijfsvoering
- Afwegen tegen gevolgen voor werknemer
- Vakantie alleen afwijzen als belang werkgever zo zwaar weegt dat belang werknemer moet wijken
- Voorbeelden:
 - Meerdere werknemers seizoenbedrijf willen vakantie in seizoenspiek
 - Klein bedrijf zou moeten sluiten omdat er geen vervanging mogelijk is

— Vakantie

Vaststellen vakantie

Werknemer heeft touwtjes in handen

- Werknemer is zelf verantwoordelijk
- Werkgever kan niet eenzijdig opleggen

Vaststellen van vakantie

- Vakantie vastgesteld conform wens werknemer
- Werkgever mag alleen afwijzen bij **gewichtige reden** + binnen 2 weken + schriftelijk
- Werkgever mag vaststellen als dat schriftelijk is afgesproken

Wijzigen van vakantie

- Werknemer alleen na overleg + bij onvoorziene omstandigheden
- Werkgever alleen bij gewichtige reden + na overleg + schade vergoeden

— Vakantie

Loon tijdens vakantie

Wat is loon?

- Maandsalaris
- Vakantietoelage
- Dertiende maand
- Ploegentoeslag
- ...

Wat is geen loon?

- Vergoeding van incidentele kosten

Waar ligt de grens?

- Zelfde situatie (qua beloning) als wanneer hij had gewerkt die dag
- “Alle componenten die intrinsiek samenhangen met de taken uit de arbeidsovereenkomst”

Vakantie

Ziek tijdens vakantie

Wet: dagen waarop werknemer ziek is, zijn geen vakantie

- Werknemer kan zich ziekmelden tijdens vakantie
- Vanaf dan: ziekte-dagen in plaats van vakantiedagen
- Bij twijfel: doktersverklaring

Verrekenen ziekte met vakantiedagen

- Alleen bovenwettelijk
- Als het in de arbeidsovereenkomst, personeelshandboek of cao staat

Vakantie

Vervallen vakantiedagen

Wanneer vervallen vakantiedagen?

- Wettelijk: vervallen 6 maanden na einde jaar
- Bovenwettelijk: verjaren na 5 jaar

Wie is verantwoordelijk?

- Aan werknemer om te bepalen wanneer hij vakantie opneemt
- Werkgever moet aanzetten om vakantiedagen op te nemen én werknemer tijdig informeren
- Individueel informeren over concrete gevolgen

VDT onderneemt met je mee
Brief vervallen vakantiedagen



Vakantie

Vervallen vakantiedagen

Uitzonderingen

- Werkgever heeft niet geïnformeerd
- Eerder is ook niet uitgegaan van vervalltermijn en door werkgever toegestaan dat vakantiedagen keer op keer werden meegenomen
- Werknemer “niet in staat om vakantie op te nemen”

Niet in staat om vakantie op te nemen

- Bijzondere omstandigheden
- Vaak discussie bij zieke werknemer
- Alleen lange tijd ziek zijn is onvoldoende
- Als werknemer geen re-integratieverplichtingen heeft, ook geen recuperatie
- Uitgangspunt: geen benutbare mogelijkheden (duurzaam?), dan niet in staat om vakantie op te nemen

Vakantie

Uitbetalen vakantiedagen

Hoofregel

- Vakantiedagen mogen niet worden afgekocht

Uitzonderingen

- Bij einde dienstverband
- Bovenwettelijke dagen
- All-in loon

All-in loon

- Uitgangspunt: betaling vakantieloon samen met reguliere loon mag niet
- Want dan krijgt werknemer namelijk geen vakantie, maar financiële vergoeding
- Salaris inclusief vakantieloon (all-in) kan wel, maar alleen als werknemer daarnaast ook nog vakantie kan genieten
- Dus vakantiedagen worden dan wel opgebouwd, maar betaling daarvan vindt gespreid plaats
- Het is dan geen afkoop van vakantiedagen
- Let op: op loonstroken moet vakantieloon duidelijk worden gespecificeerd

13

Vakantie

Verrekenen bij einde dienstverband

Positief verlofsaldo

- Altijd uitbetalen, tenzij afspraken met werknemer

Negatief verlofsaldo

- Wordt wisselend over gedacht
- Tip: opnemen in arbeidsovereenkomst

Wat is de waarde van het verlofsaldo?

- Het laatstverdiende loon

VDT onderneemt met je mee
Model arbeidsovereenkomst
Arbeid Optimaal



14

Vakantie

Vakantie tijdens langdurige ziekte

Uitgangspunt: ziekte is geen vakantie

- Als werknemer voor geplande vakantie ziek wordt, recht om vakantie te verzetten
- Ook als werknemer gedurende vakantie ziek wordt

Soms wel vakantie

- Zieke werknemer kan ook vakantie opnemen (uitrusten re-integratie)
- Gedeeltelijk aan het werk = volledig vakantie opnemen

Vakantie

Feestdagen

Wet

- Geen recht op vrije dag op officiële feestdag

Maar let op

- Afspraken in arbeidsovereenkomst, personeelshandboek of cao
- Wel of geen vakantiedag inleveren?

— Vakantie

Feestdagen parttimers

Ongelijke behandeling

- Parttimers kunnen minder profijt hebben
- Valt officiële feestdag op parttime dag, dan geen voordeel
- Verboden onderscheid naar arbeidsduur
- Iedere werknemer moet naar verhouding gelijk aantal uren vrij krijgen
- Als werknemer naar verhouding minder voordeel heeft van vrije feestdagen, dan moet werkgever dat compenseren

— Vakantie

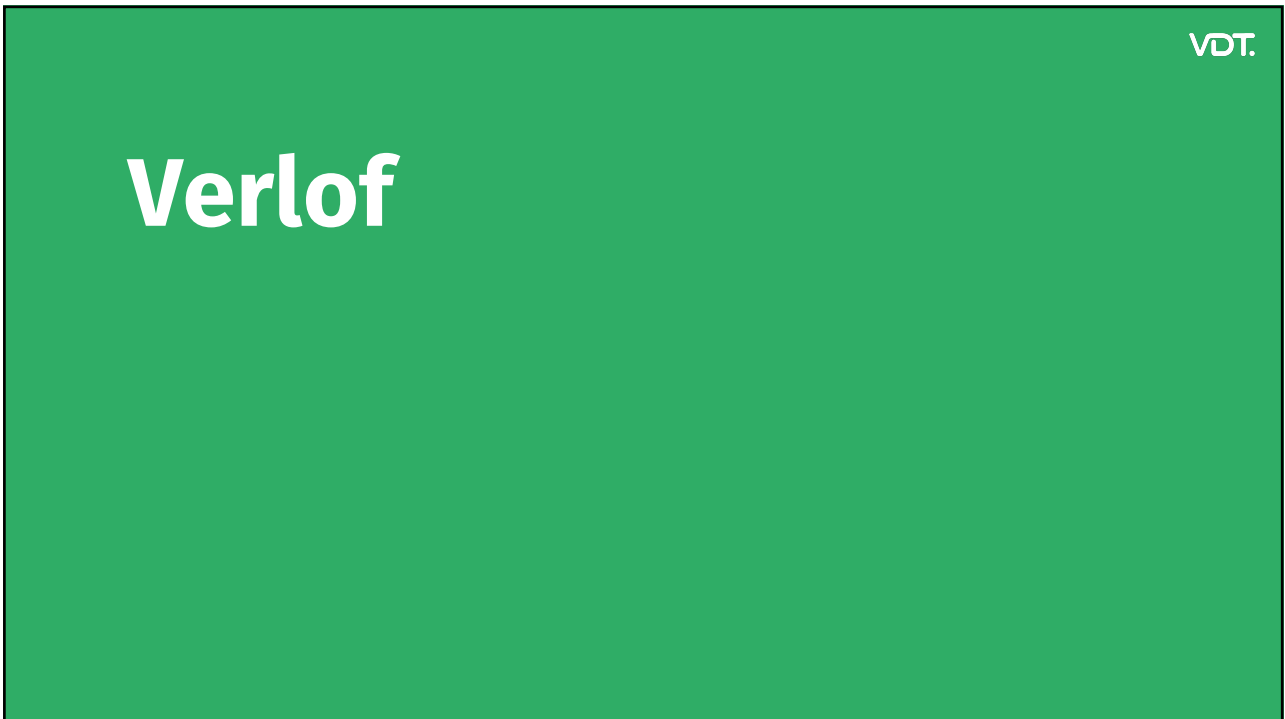
Feestdagen parttimers

Oplossingen

- Pro-rataberekening: feestdagen op doordeweekse dag vallen x %fte
Dus bij 6 doordeweekse feestdagen, heeft parttimer met 0,6 fte recht op $6 \times 0,6 = 3,6$ vrije dagen
Dus 3,6 dagen verwerken als extra vakantiedagen
- Jaarurensystematiek: iedere werknemer ontvangt naar rato van het aantal uren dat de werknemer per week werkt hetzelfde aantal vrije (feest)dagen
De uren die overblijven is het aantal uur dat de werknemer per jaar moet werken



19



20

Verlof

Calamiteitenverlof

Wanneer?

- Onvoorziene omstandigheden
- Zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden
- Door de wet opgelegde verplichting
- Uitoefening van het kiesrecht

Zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden:

- De bevalling van de partner of aangifte van de geboorte van een kind
- Het overlijden van een van de huisgenoten of bloed- en aanverwant in de rechte lijn en in tweede graad zijlijn
- Spoedeisend, onvoorzien en redelijkerwijs niet buiten werktijd om te plannen artsbezoek
- Noodzakelijke verzorging op eerste ziektedag van een "belangrijk persoon"

Bloed- en aanverwant in de rechte lijn:

- Ouders (van partner)
- Grootouders (van partner)
- Kinderen (van partner)
- Kleinkinderen (van partner)

Bloed- en aanverwant in de tweede graad zijlijn:

- Broer/zus (van partner)



Belangrijke personen

- Partner met wie werknemer samenwoont
- Kind, kind van partner, pleegkind
- Ouders, grootouders, broer/zus, kleinkinderen
- Sociale relatie (vriend, buurman/-vrouw etc.)

Verlof

Calamiteitenverlof

Hoe lang?

- Afhankelijk van de oorzaak en ernst gebeurtenis
- Geen bepaalde tijdsduur, kan variëren van een paar uur tot een paar dagen

Samenloop met ander verlof

- Verzorging zieke: aansluitend zorgverlof -> calamiteitenverlof 1 dag
- Geboorte kind: aansluitend geboorteverlof -> calamiteitenverlof 1 dag



Verlof

Calamiteitenverlof

Loon

- 100% door werkgever

Verplichtingen werknemer en werkgever

- Zo spoedig mogelijk melden
- Geen uitdrukkelijke toestemming nodig
- Werkgever mag niet weigeren, tenzij aanwijzingen dat omstandigheid zich helemaal niet voordoet
- Werkgever kan achteraf vragen om informatie, werknemer moet situatie dan inzichtelijk maken



Verlof**Kortdurend zorgverlof**

Wanneer?

- Werknemer verleent noodzakelijke verzorging in verband met ziekte aan een "belangrijk persoon"
- Noodzakelijk:
 - de zieke moet behoefte hebben aan verzorging én
 - de zorg moet alleen door werknemer (en niet op andere wijze) worden verstrekt



Verlof**Kortdurend zorgverlof**

Hoe lang?

- Maximaal twee keer de wekelijkse arbeidsduur per 12 maanden
- Dus bij 40 uur werken: 80 uur per 12 maanden
- 12 maanden gaan lopen vanaf eerste dag zorgverlof



Verlof**Kortdurend zorgverlof**

Loon

- Minstens 70% door werkgever
- Minimaal het minimumloon
- Let op cao



Verlof**Kortdurend zorgverlof**

Verplichtingen werknemer en werkgever

- Werknemer heeft meldingsverplichting
- Werkgever mag alleen weigeren bij **zwaarwegende bedrijfsbelangen**



Zwaarwegende bedrijfsbelangen

- Afweging tussen zwaarwegend belang van de werkgever bij het voortzetten van de werkzaamheden en het belang van de werknemer dat bestaat uit de onmiddellijke noodzaak van verzorging
- Werkgever moet het belang motiveren
- Denk aan situaties waarbij de afwezigheid van de werknemer niet via de normale bedrijfsvoering en inzet van het overige personeel kan worden opgevangen en dit ernstige consequenties heeft voor de werkgever

29

— Verlof

Kortdurend zorgverlof

Verplichtingen werknemer en werkgever

- Werknemer heeft meldingsverplichting
- Werkgever mag alleen weigeren bij **zwaarwegende bedrijfsbelangen**
- Werkgever moet uitgaan van juistheid informatie
- Werkgever mag aanvraag werknemer achteraf laten toetsen door bedrijfsarts



30

Verlof**Langdurend zorgverlof**

Wanneer?

- Werknemer verzorgt een “belangrijk persoon” die levensbedreigend ziek is
- Werknemer verzorgt noodzakelijk een “belangrijk persoon” die ziek of hulpbehoevend is

Hulpbehoevend

- Iemand die ten behoeve van zelfredzaamheid, participatie, beschermd wonen of opvang hulp nodig heeft die niet professioneel wordt aangeboden en die de gebruikelijke hulp overstijgt



Verlof**Langdurend zorgverlof**

Hoe lang?

- Maximaal zes keer arbeidsduur per week in 12 maanden
- Dus bij 40 uur werken: 240 uur per 12 maanden
- Mag ook gespreid worden ingezet (deeltijd werken)



Verlof**Langdurend zorgverlof**

Loon?

- Geen recht op loondoorbetaling
- Wel recht op opbouw (wettelijke) vakantiedagen
- Let op cao
- Pensioenopbouw verschilt per pensioenregeling



Verlof**Langdurend zorgverlof**

Verplichtingen werknemer en werkgever

- Werknemer moet verzoek twee weken van te voren schriftelijk indienen, met daarin:
 - opgave van de redenen
 - persoon die verzorging behoeft
 - tijdstip van ingang
 - omvang
 - voorgenomen duur
 - spreiding van uren over de week
- Werkgever kan verzoek alleen afwijzen als er een zwaarwegend bedrijfsbelang is



Verlof

Zwangerschaps- en bevallingsverlof

Zwangerschapsverlof

- Vanaf 6 weken voor de dag na de uitgerekende datum
- Gaat uiterlijk 4 weken voor de dag na de uitgerekende datum in

Meerlingen

- Vanaf 10 weken voor de dag na de uitgerekende datum
- Gaat uiterlijk 8 weken voor de dag na de uitgerekende datum in

Verplichting werknemer

- Werknemer meldt uiterlijk 3 weken voor ingang verlof dat zij verlof opneemt



Verlof

Zwangerschaps- en bevallingsverlof

Bevallingsverlof

- Gaat in op de dag na de bevalling

Hoe lang?

- 10 aaneengesloten weken
- Eventueel vermeerderd met aantal dagen dat het zwangerschapsverlof minder dan 6 weken heeft geduurd tot aan uitgerekende datum of als werknemer eerder is bevallen dan uitgerekende datum
- Wordt eventueel verlengd met dagen dat kindje langer dan 7 dagen in het ziekenhuis heeft gelegen tijdens bevallingsverlof, tot maximaal 10 weken

Verplichtingen werknemer

- Datum bevalling melden (uiterlijk 2^e dag erna)
- Ziekenhuisopname melden (direct)



— Verlof

Zwangerschaps- en bevallingsverlof

Zwangerschap en ziekte

Tijdens het verlof

- Dagen van verlof, dus recht op uitkering (100%)

Voor of na het verlof

- Ziekte dóór zwangerschap, dan Ziektewetuitkering (100%)
- Ziekte tijdens zwangerschap of na bevalling, dan loondoorbetalingsverplichting werkgever

Dus

- Werkgever mag vragen of ziekte gerelateerd is aan zwangerschap



— Verlof

Zwangerschaps- en bevallingsverlof

Zwangerschap en ontslag

Ontslagverbod

- Tijdens zwangerschap
- Rondom de bevalling en zes weken na de werkhervatting
- Wegens een zwangerschap

Gevolgen

- Ontslag gedurende het verlof of zes weken daarna is vernietigbaar



Verlof**Adoptieverlof**

Wanneer?

- Vanaf 4 weken voor eerste dag van adoptie

Hoe lang?

- 6 aaneengesloten weken
- Opnemen gedurende tijdvak van 26 weken
- Wordt niet meer als er meerdere kinderen tegelijk worden geadopteerd

Loon?

- Uitkering UWV 100%



Verlof**Geboorteverlof**

Wanneer?

- Na bevalling van partner of degene van wie werknemer het kind erkent
- Binnen vier weken na geboorte van het kind

Hoe lang?

- Maximaal één keer de wekelijkse arbeidsduur

Loon

- 100% betaald door werkgever

Verplichtingen werknemer

- Mondeling of schriftelijk aanvragen
- Bij voorkeur zo snel mogelijk
- Bij wisselen werkgever: meenemen



Verlof

Aanvullend geboorteverlof

Wanneer?

- Na het opnemen van geboorteverlof
- Binnen 6 maanden na geboorte van het kind

Hoe lang?

- Maximaal vijf keer de wekelijkse arbeidsduur

Loon/uitkering

- 70% uitkering van het UWV

Verplichtingen werknemer en werkgever

- Vier weken van te voren schriftelijk doorgeven + overzicht van periode en invulling over weken en dagen
- Werkgever kan – na overleg – wijzigen bij zwaarwegende bedrijfsbelangen tot 2 weken voor ingang van het verlof



Verlof

Ouderschapsverlof

Wanneer?

- Bij familierechtelijke band met het kind, of
- Bij een blijvende verzorgende rol én werknemer woont op hetzelfde adres (adoptieouders/pleegouders)
- Tot het kind 8 jaar wordt

Hoe lang?

- 26 keer de arbeidsduur per week per kind



Verlof

Ouderschapsverlof

Loon

- Onbetaald door werkgever

Uitkering

- Totdat kind 1 jaar oud is
- Voor 9 keer de arbeidsduur per week
- 70% van het loon

Verplichtingen werknemer en werkgever

- Werknemer moet twee maanden voor ingang schriftelijk doorgeven: periode en aantal uren per week
- Werkgever kan tot vier weken voor ingangsdatum gewenste invulling wijzigen bij zwaarwegend bedrijfsbelang
- Bij wisselen baan: meenemen naar volgende werkgever



Verlof

Verlof voor zwangerschapsonderzoek

Wanneer?

- Bezoek aan verloskundige of gynaecoloog
- Routinematig zwangerschapsonderzoek of bij gezondheidsklachten

Hoe lang?

- Zo lang als nodig

Loon

- 100% loon

Verplichtingen werknemer en werkgever

- Werknemer heeft een meldplicht richting werkgever
- Werkgever mag vragen om bewijs dat verlof nodig was



— Verlof

Verlof voor borstvoeding

Wanneer?

- Eerste 9 maanden na geboorte

Hoe lang?

- Zo vaak en zo lang als nodig
- Maximaal 25% arbeidstijd per dienst

Loon

- 100% loon

Verplichtingen werkgever:

- Werknemer moet in nodige rust en afzondering borstvoeding kunnen geven of kolven
- Werkgever biedt daartoe de gelegenheid en stelt, waar nodig, een geschikte af te sluiten besloten ruimte ter beschikking



— Vragen?

**Schiet maar
raak**

013 – 544 04 00
nikki.kinderen@vdt-advocaten.nl

