

Op hoeveel vakantiedagen heeft een werknemer recht?

Een werknemer heeft recht op vakantie met behoud van loon. Het wettelijke aantal vakantiedagen per jaar is minimaal vier keer het aantal werkdagen per week. Bij een volledige baan is dat dus $4 \times 5 = 20$ dagen per jaar.

Vakantiedagen worden door het jaar heen opgebouwd. Als een werknemer korter dan een jaar voor in dienst is dan worden zijn of haar vakantiedagen naar evenredigheid berekend.

Werkt een werknemer 25 uur in deeltijd dan heeft hij recht op $4 \times 25 = 100$ uur vakantie.

Is een werknemer nog leerplichtig en werkt hij of zij bijvoorbeeld twee dagen per week, dan heeft een werknemer recht op $4 \times 2 = 8$ vakantiedagen.

Bouwt een werknemer vakantiedagen op bij zwangerschap en ziekte?

Tijdens het zwangerschapsverlof en bevallingsverlof en tijdens ziekte bouwt een werknemer ook vakantiedagen op.

Als een werknemer langdurig ziek is, is dat beperkt tot het laatste half jaar.

Wanneer een werknemer door ziekte gedeeltelijk niet kan werken, bouwt een werknemer vakantie op over de uren dat hij of zij wel werkt. De opbouw van de vakantiebijslag gaat bij ziekte gewoon door.

Wanneer heeft een werknemer recht op vakantiebijslag en vakantiegeld en hoeveel is dat?

De werkgever moet een werknemer loon doorbetalen tijdens zijn of haar vakantie (vakantiegeld). Daarnaast heeft een werknemer recht op een vakantiebijslag van acht procent van het bruto jaarsalaris. Deze bijslag wordt ook wel vakantietoeslag genoemd. Werknemers van 65 jaar en ouder hebben geen wettelijk recht op minimumloon, maar wel op de minimum vakantiebijslag.

Uitbetaling vakantiebijslag

De werkgever betaalt de vakantiebijslag en keert deze minstens eenmaal per jaar uit. Meestal is dat eind mei of begin juni. Als er andere afspraken zijn gemaakt in de cao of arbeidsovereenkomst, of als het om uitzendwerk of vakantiewerk gaat, kan de vakantiebijslag bijvoorbeeld ook per maand worden uitbetaald. De werkgever moet de hoogte van het bedrag vermelden bij de uitbetaling.

Wanneer kan een werknemer vakantiedagen opnemen?

In principe moet de werkgever instemmen met de vakantiewensen van een werknemer. Maar in twee gevallen mag de werkgever van deze regel afwijken:

- Er is een collectieve vakantie vastgesteld (zoals in de bouw en het onderwijs) of er staan afspraken in de arbeidsovereenkomst.
- De vakantiewens van een werknemer levert grote problemen op voor de bedrijfsvoering. In dat geval moet de werkgever wel akkoord gaan met een andere vakantieperiode van twee weken lang of twee maal een week.

Vaststellen vakantie

Een werknemer dient zijn of haar vakantiewensen bij de werkgever in. Na ontvangst van de wensen heeft de werkgever twee weken de tijd om eventuele bezwaren schriftelijk kenbaar te maken. Doet de werkgever dat niet, dan is de vakantie vastgesteld. Voor extra vakantiedagen, die bovenop het wettelijke minimum komen, kan eventueel een andere termijn gelden. Maar dat moet dan wel van tevoren schriftelijk zijn vastgelegd.

Minstens minimum vakantiedagen opnemen

Een werknemer moet ieder jaar de vakantiedagen kunnen opnemen waar hij of zij minimaal recht op heeft. De werkgever mag daar geen bezwaar tegen maken, ook niet met een beroep op 'zwaarwegende bedrijfsbelangen'.

Vakantiedagen in uren opnemen

Het is mogelijk om vakantiedagen in uren op te nemen. Dit geldt alleen voor de vakantiedagen die een werknemer over heeft na aftrek van een minimum van twee weken lang vakantie of twee maal een vakantie van een week. De werkgever kan hier vanwege 'zwaarwegende bedrijfsbelangen' bezwaar tegen maken.

Mag een werknemer vakantiedagen opsparen?

Een werknemer mag vakantiedagen opsparen tot vijf jaar na het einde van het kalenderjaar waarin hij of zij de vakantiedagen heeft opgebouwd. Vakantiedagen verjaren namelijk pas na vijf jaar. Vakantiedagen opgebouwd in januari 2006 verjaren dus pas op 31 december 2011.

Mag een werknemer vakantiedagen afkopen?

Extra vakantiedagen mogen worden afgekocht. Dat wil zeggen dat een werknemer in ruil voor opgespaarde vakantiedagen geld krijgt. Het gaat dan om vakantiedagen boven het verplichte minimum aantal dagen per jaar of om extra dagen die zijn gespaard in voorgaande jaren. Let op! Dit mogen geen wettelijke vakantiedagen zijn die in voorafgaande jaren zijn opgebouwd.

De werkgever is niet verplicht om vakantiedagen van een werknemer af te kopen als hij of zij dat wil. Omgekeerd is een werknemer ook niet verplicht zijn of haar dagen te verkopen als de werkgever dat wil.

Mag de werkgever een werknemer vragen om ziektedagen in te ruilen tegen vakantiedagen?

In principe kunnen ziektedagen tegen vakantiedagen geruild worden. De werkgever kan dit van tevoren afspreken met een werknemer of op het moment zelf vragen vakantiedagen op te nemen.

Voorbeeld:

Een werknemer werkt fulltime en heeft recht op 24 vakantiedagen per jaar. Hij wordt op 1 juli ziek en gaat na een half jaar weer aan de slag. Hij heeft dus een half jaar gewerkt.

Op de dag waarop hij ziek wordt heeft hij bijvoorbeeld recht op 50 vakantiedagen (38 gespaard en 12 opgebouwd in de eerste zes maanden). Tijdens zijn ziekte bouwt hij nog eens 12 dagen op.

Na een half jaar ziekte heeft hij dus recht op $50 + 12 = 62$ vakantiedagen. Hiervan zijn er 24 van het lopende jaar. Alleen van die 24 dagen mogen de bovenwettelijke dagen ingeleverd worden.

Als de werkgever met een werknemer schriftelijk is overeengekomen dat ziektedagen aangemerkt worden als vakantiedagen dan moet hij volgens de wet vier dagen inleveren. Dus $24 - 20 = 4$ dagen. De opgespaarde dagen van de voorgaande jaren en de minimumvakantie van het lopende jaar hoeft hij dus niet in te leveren.

Per situatie bekeken

Bij bijzonder verlof, bijvoorbeeld calamiteitenverlof, kan de werkgever de werknemer achteraf vragen vakantiedagen in te leveren. Hij of zij moet hiervoor toestemming geven. Alleen de extra vakantiedagen kunnen hiervoor gebruikt worden en de eventueel opgespaarde vakantiedagen van het voorgaande jaar.

Van te voren afspreken met een werknemer

De werkgever kan van te voren afspreken, bijvoorbeeld bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst, dat een werknemer ziektedagen ruilt tegen vakantiedagen. Deze afspraak is alleen geldig als hij schriftelijk is gemaakt.

Het is niet de bedoeling dat een werknemer al zijn of haar gespaarde vakantiedagen zonder meer kwijtraakt als hij of zij ziek wordt. Daarom kan een werknemer alleen maar de bovenwettelijke vakantiedagen van het lopende jaar, dus de vakantiedagen die een werknemer extra heeft bovenop zijn of haar wettelijke minimumvakantie inruilen.

Ruil niet toegestaan

Zwangerschapsverlof en bevallingsverlof of een deel daarvan, mag niet als vakantie worden gezien.

Mag een werknemer vakantiedagen ruilen tegen andere arbeidsvoorwaarden?

Een werknemer kan ook vakantiedagen opbouwen terwijl hij of zij niet werkt. Dit is het geval tijdens zwangerschapsverlof en bevallingsverlof of tijdens ziekte. Het is mogelijk dat een werknemer geen behoefte heeft aan nog meer vrije dagen. Misschien wil hij of zij liever een cursus volgen of die dagen uitbetaald krijgen. De werkgever kan hier met een werknemer afspraken over maken. Deze afspraken moeten schriftelijk worden vastgelegd. Deze regeling geldt alleen voor de extra, dus bovenwettelijke, vakantiedagen.

Wat gebeurt er met de vakantiedagen als een werknemer van baan verandert?

Als een werknemer van baan verandert, kan hij de werkgever vragen of hij de vakantiedagen op kan nemen voordat hij vertrekt. Soms is dat niet mogelijk. De werkgever mag van hem verlangen dat hij tot het einde van de arbeidsovereenkomst blijft werken. Daar moet de werkgever dan wel zwaarwegende argumenten voor hebben, bijvoorbeeld als er geen vervanging is te regelen.

Uitbetalen en meenemen naar nieuwe werkgever

Heeft een werknemer zijn vakantiedagen niet kunnen opnemen, dan moet de werkgever deze na afloop uitbetalen. Daarnaast is de werkgever verplicht hem een verklaring te geven waaruit blijkt voor hoeveel dagen of uren hij nog recht heeft op vakantie. De vakantiedagen kunnen namelijk meegenomen worden naar de volgende werkgever. Deze is verplicht om de vrije dagen toe te staan. De werkgever hoeft die dagen niet uit te betalen.

Extra vakantiedagen ruilen

De werkgever kan een werknemer meer dagen geven dan het wettelijke minimum aantal vakantiedagen waarop hij of zij recht heeft. Een werknemer kan deze extra vakantiedagen van het lopende jaar inruilen tegen bijvoorbeeld een cursus of een vergoeding. Een dergelijke regeling geldt alleen voor de extra, dus bovenwettelijke vakantiedagen van het lopende jaar.

Meer informatie

Voor meer informatie kunt je terecht bij de afdeling Publieksinformatie van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Postbus 90801, 2509 LV Den Haag.

Informatietelefoon 0800-9051 (gratis)

Bron: Ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid