



Vakantie in coronatijd

De zomer en dus de vakantieperiode nadert. Lees in onze Q&A alles over vakantie in coronatijden én hoe u uw (rechts)positie hierin versterkt!

De zomer en dus de vakantieperiode nadert. Hoewel de meeste werkgevers en medewerkers inmiddels hun weg in deze coronatijden weten te vinden, rijzen er op dit moment steeds vaker vragen over de aankomende vakantieperiode. Veel werkgevers verwachten tot en met de zomerperiode minder werk te hebben en zien het liefst dat hun medewerkers nu zoveel mogelijk vakantiedagen opnemen. Maar mag u uw medewerkers hiertoe verplichten, óók nu een vakantie naar het buitenland of zelfs in Nederland onzeker is? En stel, u verwacht na de zomerperiode volop drukte binnen uw onderneming. Mag u dan een reeds vastgestelde vakantie intrekken, aangezien u dan juist de inzet van de medewerker goed kunt gebruiken? In het onderstaande geven wij u een overzicht van de meest gestelde vragen en uiteraard de antwoorden daarop.

De opgenomen informatie in dit artikel betreft een schets van de algemene regels en uitgangspunten. In een specifieke situatie kan uiteraard een uitzondering van toepassing zijn. Vanzelfsprekend beoordelen wij graag uw specifieke situatie en toetsen wij uw rechtspositie hierin.

1. Mag ik mijn medewerker verplichten vakantiedagen op te nemen?

Nee, in principe niet. In de wet is bepaald dat vakantiedagen in beginsel conform de wensen van uw medewerker worden vastgesteld. Uiteraard kunt u wel - gezien de bijzondere tijd - de opname van vakantiedagen stimuleren. Hierbij kunt u benadrukken dat u het waardeert als uw medewerker in deze rustige periode zijn openstaande vakantiedagen opneemt. Dit vergroot de kans op medewerking van uw medewerker! Ook vanuit arboperspectief/zorgplicht is het aan te bevelen om uw medewerker aan te sporen vakantiedagen op te nemen. In het kader van bijvoorbeeld de vitaliteit is het belangrijk dat uw medewerker, zeker in deze spannende tijden, toch de tijd neemt voor ontspanning, óók indien hij niet op vakantie kan gaan. De boog kan immers niet altijd gespannen zijn.

Vakantie in coronatijd

Tip 1: Mogelijk biedt de arbeidsovereenkomst, het geldende arbeidsvoorwaardenreglement binnen uw onderneming en/of de toepasselijke cao een (beperkte) oplossing. Is daarin bijvoorbeeld een jaarlijkse bedrijfssluiting geregeld? Of kunt u verplichte collectieve vakantiedagen aanwijzen? U doet er goed aan om de eventueel geldende afspraken hieromtrent zorgvuldig door te nemen.

Tip 2: Mogelijk kunt u uw medewerker wel verplichten ADV-uren of tijd-voor-tijd-uren op te nemen. Controleer op dit punt welke schriftelijke afspraken u over verplichte opname van ADV of tijd-voor-tijd-uren heeft gemaakt.

2. Moet ik instemmen met het verzoek van de medewerker om de reeds vastgestelde vakantiedagen in te trekken?

Nee, de vakantiedagen staan in principe vast, ook indien de geplande vakantie van uw medewerker naar Spanje niet kan doorgaan. U hoeft dan ook in beginsel niet in te stemmen met een dergelijk verzoek van uw medewerker. Uiteraard kunt u in onderling overleg de vastgestelde vakantiedagen terugdraaien, bijvoorbeeld omdat u voldoende werk voor de medewerker heeft. De redelijkheid speelt immers altijd een rol, ook in deze kwestie.

3. Kan ik als werkgever reeds vastgestelde vakantiedagen intrekken?

Dat kan. De wet biedt u de mogelijkheid om na overleg met uw medewerker de reeds vastgestelde vakantiedagen te verplaatsen naar een ander moment. Wel moet er sprake zijn van gewichtige redenen. Hierbij moet u bijvoorbeeld denken aan de situatie waarin de vraag naar producten of diensten (zoals bijvoorbeeld in de zorg) zo sterk is toegenomen dat alle medewerkers nodig zijn.

Let op! U dient de schade die uw medewerker lijdt ten gevolge van het wijzigen van de vastgestelde vakantiedagen te vergoeden. Deze schadevergoeding bestaat (in ieder geval) uit annuleringskosten, voor zover deze kosten bij de medewerker in rekening worden gebracht.

4. Mag ik de aanvraag van mijn medewerker voor opname van vakantiedagen weigeren?

Indien hierover geen afspraken zijn gemaakt in de arbeidsovereenkomst, het arbeidsvoorwaardenreglement en/of de toepasselijke cao, dan dient u de vakantiedagen in principe vast te stellen conform de wensen van uw medewerker. Heeft u echter gewichtige redenen en kunt u daarom niet instemmen met de vakantieaanvraag van uw medewerker? Dan dient u deze gewichtige redenen binnen twee weken na de aanvraag schriftelijk kenbaar te maken. Van gewichtige redenen is overigens pas sprake indien de gewenste vakantie van uw medewerker de gang van zaken binnen uw onderneming ernstig zal ontwrichten. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de situatie dat u uw onderneming noodgedwongen tijdelijk moet sluiten omdat niet in vervanging kan worden voorzien. Of een verwachte piek in de werkzaamheden, als gevolg van bijvoorbeeld de versoepeling van de coronamaatregelen, ook hieronder valt, is de vraag. Dit zal afhankelijk zijn van de specifieke omstandigheden.

Vakantie in coronatijd

5. Bouwt mijn medewerker vakantiedagen op indien hij thuis is omdat ik onvoldoende werk voor hem heb?

Ja, de opbouw van de vakantiedagen loopt 'gewoon' door, aangezien de opbouw gekoppeld is aan de loonbetaling.

Tip: Om een (gedurende de coronacrisis) opgebouwd verlofstuwmeer af te bouwen, kunt u in gesprek gaan met uw medewerker om afspraken te maken over de uitbetaling (of opname) van de bovenwettelijke vakantiedagen. Uiteraard is het belangrijk dat u vooraf controleert of de arbeidsovereenkomst, het arbeidsvoorwaardenreglement en/of de toepasselijke cao de uitbetaling van de bovenwettelijke vakantiedagen niet in de weg staat.

Versterk uw rechtspositie!

Hoewel in onderling overleg veelal vaak tot een redelijke oplossing zal worden gekomen, kunt u uw rechtspositie als het gaat om (de opname en intrekking van) vakantiedagen versterken door middel van een vakantieprotocol. Bovendien leert de praktijk dat een helder vakantieprotocol vervelende discussies en/of teleurstellingen voorkomt. Dit omdat de spelregels omtrent vakantie binnen uw onderneming duidelijk en helder zijn. Kortom, neem vooraf een standpunt in, ga tijdig het gesprek aan met uw medewerkers en wacht niet af tot iedere individuele medewerker vragen/eisen stelt ten aanzien van zijn of haar vakantie.

Mocht u naar aanleiding van dit artikel nog vragen hebben of willen sparren over (de mogelijkheden in) een vakantieprotocol, neemt u dan contact met mij op (tel. 088-5009655 of via d.wessels@eshuis.com)!