

Vakantie in coronatijd

Inleiding

Sociaal Werk Nederland heeft verschillende signalen ontvangen over mogelijke knelpunten die gaan ontstaan met betrekking tot de vakantiedagen als gevolg van de corona maatregelen. Denk hierbij aan verlofstuwmeren en de invloed die vakantiedagen hebben op de liquiditeitsratio, welke een graadmeter is voor de financiële gezondheid van een organisatie. Desondanks is het van belang dat medewerkers vakantie nemen zodat ze kunnen recupereren (herstellen en rust nemen). Indien recuperatie uitblijft kan dit gevolgen hebben die zich bijvoorbeeld kunnen uiten in ziekteverzuim. Onderstaand wordt ingegaan om de mogelijkheden die je als werkgever hebt om hier mee om te gaan uitgesplitst naar een aantal knelpunten.

Verwachte knelpunt(en)

Als gevolg van de coronamaatregelen wordt een stuwmeer aan vakantiedagen verwacht. Dit kan een aantal redenen hebben, namelijk:

- A. Medewerkers zien af van opname van vakantie omdat de wijze waarop zij vakantie willen genieten als gevolg van de maatregelen niet mogelijk is (denk hierbij aan een vliegvakantie naar het buitenland of een huisje dat is geboekt);
- B. Het Sociaal Werk is een cruciaal beroep en de medewerkers moeten beschikbaar zijn en blijven voor het werk dat moet worden verricht;
- C. Er wordt door de medewerkers veel extra gewerkt en deze extra gewerkte uren worden omgezet in verlof.
- D. Er wordt door medewerkers veel minder gewerkt. Kunnen deze medewerkers verlof opnemen?

Wettelijk kader

Als werkgever dien je de medewerker jaarlijks in de gelegenheid te stellen tenminste het wettelijk aantal dagen vakantie (vier maal de arbeidsduur per week) op te laten nemen. Tegenover deze verplichting van de werkgever staat niet de verplichting van de medewerker om ook elk jaar de wettelijke vakantiedagen op te nemen. Als de medewerker de wettelijke vakantiedagen niet opneemt, komen deze te vervallen een half jaar na afloop van het kalenderjaar waarin deze dagen zijn opgebouwd. Dit in tegenstelling tot de bovenwettelijke vakantiedagen waarvoor een verjaringstermijn van vijf jaar geldt. De vervaltermijn voor het wettelijk verlof geldt niet indien de situatie zich voordoet waarin een medewerker redelijkerwijs niet in de gelegenheid is geweest om de wettelijke vakantiedagen voor het einde van de vervaltermijn op te nemen. Volgens de wetgever gaat het om situaties waarin de medewerker gedurende het hele opbouwjaar en het daaropvolgende half jaar om medische redenen of in verband met andere bijzondere omstandigheden niet in staat is geweest de minimum vakantie aanspraak te benutten. Van

dergelijke bijzondere omstandigheden is bijvoorbeeld ook sprake als het door toedoen van de werkgever niet mogelijk is geweest om voldoende vakantie op te nemen.

De wet bepaalt dat je als werkgever de vakantie vaststelt overeenkomstig de wensen van de medewerker tenzij in een schriftelijke overeenkomst of in de cao anders is bepaald. Als werkgever heb je de mogelijkheid om een wens tot opname van vakantie te weigeren indien er sprake is van gewichtige redenen. Uit de rechtspraak volgt dat er sprake kan zijn van gewichtige redenen bij bijvoorbeeld plotselinge drukte in de organisatie of onmisbaarheid door ziekte van andere medewerkers. Hierbij wordt volledigheidshalve opgemerkt dat het niet is toegestaan om wettelijke vakantiedagen uit te betalen.

Hoe met de verwachte knelpunten om te gaan

Situatie A

De wet schrijft voor dat de vakantie wordt vastgesteld conform de wensen van de medewerker. Als werkgever heb je geen mogelijkheid om af te dwingen dat medewerkers vakantie opnemen. Het is wel mogelijk om met de medewerker in gesprek te gaan over de opname van de vakantiedagen. Een veelgehoorde reden waarom medewerkers afzien van opname van vakantie is omdat het thans niet mogelijk is om op de voorgenomen wijze van de vakantie te kunnen genieten, zoals bijvoorbeeld in het buitenland. Dit hoeft echter geen reden te zijn om geen vakantie op te nemen. Het kunnen genieten van de vakantie is namelijk geen maatstaf conform de rechtspraak om vakantie op te nemen, zie bijvoorbeeld ook de mogelijkheid die zieke medewerkers hebben om vakantie op te nemen. Vakantie heeft namelijk ook een recupererende functie en die is in drukke(re) tijden ook van belang voor de gezondheid en de veiligheid van de medewerkers. Tevens kan in het gesprek worden ingegaan op de situatie dat een opname van de vakantie in de tweede helft van het jaar kan leiden tot het niet toestaan van aangevraagde vakanties vanwege gewichtige redenen. De personeelsbezetting en bedrijfsvoering kunnen hiertoe aanleiding zijn om een vakantie te weigeren.

Neemt de medewerker desondanks geen vakantiedagen op dan komen de wettelijke vakantiedagen van 2020 te vervallen met ingang van 1 juli 2021.

Situatie B.

Medewerkers moeten extra werken als gevolg waarvan het niet mogelijk is om verlof op te nemen. Zoals aangegeven geldt de vervaltermijn van de wettelijke vakantiedagen niet indien zich een situatie voordoet waardoor de medewerker redelijkerwijs niet in de gelegenheid is geweest om vakantie op te nemen voor het einde van de vervaltermijn. Van belang is dat er maatafspraken worden gemaakt waarbij zoveel mogelijk tegemoet wordt gekomen aan de wensen van de medewerker en de werkgever de mogelijkheid krijgt de organisatie draaiend te houden. Hierbij kan de cao Sociaal Werk ondersteunen. In artikel 5.8 van de cao is namelijk opgenomen dat de wettelijke vakantiedagen in het betreffende kalenderjaar worden opgenomen. Medewerker en

werkgever maken in overleg afspraken, waarbij één keer per jaar de vakantie tenminste twee aaneengesloten weken bedraagt.

Situatie C.

In de situatie waarin meer wordt gewerkt dan in de arbeidsovereenkomst is overeengekomen heeft een medewerker de keuze om deze uren in tijd of in geld uit te laten betalen. Indien de medewerker ervoor kiest om de extra gewerkte uren in tijd uit te laten betalen, geeft de cao Sociaal Werk in artikel 5.2 sub D aan dat ook deze uren voor 1 juli in het jaar daaropvolgend moeten worden opgenomen. Daarnaast zijn deze uren te kwalificeren als bovenwettelijk dagen. Bovenwettelijke dagen kunnen ook tijdens het dienstverband worden uitbetaald.

Situatie D.

In een situatie waarin minder wordt gewerkt omdat er bijvoorbeeld minder werk voorhanden is of omdat de werkzaamheden niet plaats kunnen vinden vanwege de door de overheid ingestelde maatregelen. Ook hier geldt dat je als werkgever de medewerker niet kan dwingen om vakantiedagen op te nemen. Wel kan je als werkgever met de medewerker in gesprek gaan en de kans bestaat dat de medewerkers (deels) bereid zijn om verlof op te nemen.

Conclusie

Het is niet mogelijk om medewerkers te dwingen verlof op te nemen. Wel is het mogelijk om met medewerkers het gesprek aan te gaan over de opname van het verlof. De gezondheid van de medewerker evenals de recuperatiefunctie van het verlof kunnen hierbij ondersteunen evenals de mogelijkheid die je hebt als werkgever om verlofaanvragen te weigeren aan het eind van het jaar. Tevens bieden genoemde artikelen uit de cao over opname in het betreffende kalenderjaar voor zover het wettelijk verlof betreft en voor 1 juli in het daaropvolgende jaar indien het bovenwettelijk verlof betreft een dwingend kader.

Mocht het niet lukken om tot afspraken te komen over opname van vakantie dan geldt voor het wettelijk verlof dat dit komt te vervallen een half jaar na het kalenderjaar waarin het is opgebouwd.